Canadian Human Rights TRIBUNAL

ANNUAL REPORT 2000

Canada

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS TRIBUNAL IS A QUASI-JUDICIAL BODY THAT HEARS COMPLAINTS OF DISCRIMINATION REFERRED TO IT BY THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION AND DETERMINES WHETHER THE ACTIVITIES COMPLAINED OF VIOLATE THE *CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT* (CHRA). THE PURPOSE OF THE ACT IS TO PROTECT INDIVIDUALS FROM DISCRIMINATION AND TO PROMOTE EQUALITY OF OPPORTUNITY.

The Tribunal has a statutory mandate to apply the CHRA based on the evidence presented and on current case law. Created by Parliament in 1977, the Tribunal is the only entity that may legally decide whether a person has contravened the statute.

The Act applies to federal government departments and agencies, Crown corporations, chartered banks, airlines, telecommunications and broadcasting organizations, and shipping and inter-provincial trucking companies. Complaints may relate to discrimination in employment or in the provision of goods, services, facilities and accommodation that are customarily available to the general public. The CHRA prohibits discrimination on the basis of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, sexual orientation, disability or conviction for which a pardon has been granted. Complaints of discrimination based on sex include allegations of wage disparity between men and women performing work of equal value in the same establishment.

In 1996 the Tribunal's responsibilities were expanded to include the adjudication of complaints under the *Employment Equity Act*, which applies to employers with more than 100 employees. Employment Equity Review Tribunals are assembled as needed from the pool of adjudicators that make up the Canadian Human Rights Tribunal.

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2001

The Honourable Daniel Hays, Speaker
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2000 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Canadian Human Rights
TRIBUNAL

March 31, 2001

The Honourable Peter Milliken, Speaker
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker:

I have the honour to present to you the 2000 Annual Report of the Canadian Human Rights Tribunal in accordance with subsection 61(3) of the *Canadian Human Rights Act*.

Yours sincerely,

Anne L. Mactavish
Chairperson

Table of Contents

Message from the Chairperson 1

Refining the human rights delivery process 2
- An unsettling year 2
- New allegations of institutional bias 3
- The mediation debate continues 5
- *Promoting Equality: A New Vision*–Report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel 6
- Improving the human rights adjudication process 8
- Keeping the public informed 8

New developments and emerging trends 10
- Growing caseload 10
- The duty to accommodate 10
- Employment equity 10

Cases 11
- Tribunal decisions rendered 11
- Pay equity update 13
- Judicial review by the Federal Court 15

Appendix 1: Organization chart 18

Appendix 2: An overview of the hearings process 19

Appendix 3: Canadian Human Rights Tribunal members 22

Appendix 4: The Tribunal Registry 27

Appendix 5: Tribunal contact information 28

© Minister of Public Works and Government Services Canada

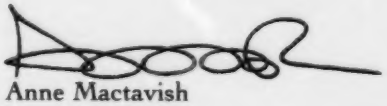
Cat. no. HR61-1/2000
ISBN 0-662-65679-2
Canadian Human Rights Tribunal / Annual report 2000.

Message from the Chairperson

This has been a year marked by a number of significant developments for the Canadian Human Rights Tribunal. On the positive side, the attention paid to the training of members of the Tribunal, as well as the experience gained by members as a result of the smaller size of the Tribunal, has begun to produce measurable results. Over the last 12 months, the Tribunal process has become faster and more efficient. At the same time, there has been a significant increase in the number of Tribunal decisions upheld by the Federal Court of Canada.

Not all of the developments of the last year have been positive. In November, Madam Justice Tremblay-Lamer of the Trial Division of the Federal Court found that certain provisions of the *Canadian Human Rights Act*, as they relate to the Canadian Human Rights Tribunal, were insufficient to provide the Tribunal with the necessary degree of institutional independence. This brought a halt not only to the pay equity dispute involving Bell Canada and its employees, but also to a number of other hearings. The courts have frequently noted that there is a compelling public interest in having complaints of discrimination dealt with in a timely fashion. Unfortunately, given the current state of affairs, the Canadian Human Rights Tribunal will be unable to provide such a level of service in the foreseeable future.

This is the third time that the Canadian Human Rights Tribunal has been found to lack the institutional independence necessary to provide Canadians involved in the human rights process with fair and impartial hearings,[1] and the second such decision in less than three years. Three different statutory schemes have now been found to provide inadequate guarantees of institutional independence. These deficiencies can only serve to undermine the credibility of the Canadian Human Rights Tribunal, and to bring the administration of the human rights process at the federal level into disrepute. Canadians are entitled to have human rights complaints in which they may be involved dealt with by an institutionally fair and impartial Tribunal. The only way to ensure that objective is met quickly, and with certainty, is through legislative action.



Anne Mactavish

---

1 See *MacBain v. C.H.R.C.*, [1985] 1 F.C. 856, *Bell Canada v. Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada et al.*, [1998] 3 F.C. 244 (F.C.T.D.) (per McGillis J.), and the decision of Tremblay-Lamer J. in *Bell Canada v. CTEA, Femmes Action and Canadian Human Rights Commission*, Docket T-890-99, November 2, 2000.

Refining the human rights delivery process

An unsettling year

[R]ights never securely legitimize the status quo; they actually make grievance legitimate, and in so doing compel societies to continue their partial, inadequate, and therefore unending process of reform. This idea that society is forever incomplete, forever in search of a justice that remains beyond its grasp, is characteristic of modern societies everywhere.

Michael Ignatieff
The Rights Revolution

The year 2000 Massey Lectures were dedicated to an examination of human rights in Canada, including their impact on Canadian society and Canadian politics. The evolution of human rights discourse and human rights protection mechanisms has parallelled the growing complexity and sophistication of Canadian society, and has probably generated at least as much uncertainty as it has resolved.

The recent history of the Tribunal is a case in point. The last 15 years have seen numerous challenges to the Tribunal's jurisdiction and institutional independence, challenges that occasionally ground the entire human rights enforcement process to a halt. A string of legislative amendments between 1985 and 1998, along with a major restructuring of the Tribunal in 1998, were intended to resolve the shortcomings identified by the courts. Since 1998 the Tribunal has significantly improved its case planning and management processes, its rules of procedure and practice, and its professional development program for members.

These labours began bearing fruit in 2000 as the Tribunal found itself managing an unexpectedly heavy caseload. Apart from its increased speed and efficiency, the Tribunal has also enjoyed the growing deference of the judicial system as the proportion of Tribunal rulings set aside by the courts has declined.

It was therefore disappointing when, in November 2000, the Federal Court once more called the Tribunal's institutional independence into question, finding that the *Canadian Human Rights Act* (CHRA) remained flawed after almost two decades of fine-tuning. Numerous hearings were suspended in the wake of the ruling, pending an appeal of the Trial Division's decision. For the first time in its 22-year history, the Tribunal began accumulating a case backlog as it awaited the ruling of the Federal Court of Appeal, expected in 2001.

Meanwhile, other aspects of the Tribunal's work were also put on hold, this time at the Tribunal's own instigation. In the spring of 2000, the Tribunal temporarily suspended its four-year experiment with alternative dispute resolution. Although a review of the Tribunal's mediation process in 1998 found that participants were

generally pleased with both the process and the outcome of mediated settlements, further analysis has raised questions as to whether the use of mediation subverts the intent of the CHRA. The Tribunal remains concerned that confidential settlements, however much they may satisfy the needs of individual complainants and respondents, may not adequately address the educational component of human rights legislation. The Tribunal's mediation services remain on hold pending the outcome of an evaluation and policy review in this area.

Adding to the prospect of continued uncertainty, a panel of human rights experts, appointed by the Minister of Justice in 1999 to review Canada's human rights system, issued its report in June 2000. Under the leadership of the Honourable Gérard La Forest, the panel recommended sweeping changes to the federal human rights enforcement apparatus, with the objective of speeding up access to human rights remedies. In the proposed "direct access model" complainants would bypass the Canadian Human Rights Commission and take their claims directly to the Tribunal. The Tribunal would become responsible for the processing of complaints, as well as for their adjudication, with significant implications for the Tribunal's workload and operations.

Thus, as the millennium drew to an end, the Canadian Human Rights Tribunal found itself moving into a new era of uncertainty, uncertainty about the legitimacy of its status, the magnitude of its impending backlog, and the future of the human rights adjudication process in Canada.

Clearly, the entire field of human rights remains a work in progress — in principle and practice, conception and delivery, intent and result — and the Tribunal is becoming fairly adept at living with the resulting uncertainty. In the following pages we chronicle our progress in this unsettling year.

> The evolution of human rights discourse and human rights protection mechanisms has parallelled the growing complexity and sophistication of Canadian society.

New allegations of institutional bias

On November 3, 2000, the Federal Court ruled that two sections of the CHRA compromised the Tribunal's institutional independence and impartiality. Ruling on an application for judicial review of an interim decision of the Tribunal, the Court found that the Tribunal was precluded from making an independent judgment in any class of cases in which it was bound by interpretive guidelines issued by the Canadian Human Rights Commission. In the opinion of Justice Tremblay-Lamer, the fact that the Commission has the power to issue such guidelines gives it a special status that no other party appearing before the Tribunal enjoys and means that one party to the proceedings can "put improper pressure on the Tribunal as to the outcome of the decision in a class of cases." She found that the Tribunal's decision-making power was

"unquestionably fettered" by the Commission's power to issue binding guidelines on the interpretation of the CHRA. The problem, according to the court, stemmed from the provisions of the Act conferring such power on the Commission.

The Court also found that a second provision of the Act compromised the institutional independence of the Tribunal. Under subsection 48.2(2), the Tribunal Chairperson has the power to extend the term of appointment of a Tribunal member whose term expires during the course of a hearing over which he or she is presiding. "The principle of institutional independence requires that a tribunal is structured to ensure that the members are independent," said Justice Tremblay-Lamer. "In the case at bar, the ability of a member to continue the case will depend on the discretion of the Chairperson. The difficulty is not necessarily in the manner in which the discretion is exercised but rather in the existence of the discretion itself. ... In my opinion, given the high level of independence required, only an objective guarantee of security of tenure will give the necessary protection and afford the member the quietude needed to render a decision free of constraint," she said. "There exists no objective guarantee that the prospect of continuance of the tribunal member's duties after expiry of his or her appointment would not be adversely affected by any decisions, past or present, made by that member."

The principle of institutional independence requires that a tribunal is structured to ensure that the members are independent.

Finding that the two flawed provisions of the CHRA compromised the institutional independence and impartiality of the Tribunal, the Court ordered that further proceedings in the pay equity complaint against Bell Canada be suspended until the problems created by the two offending sections of the Act had been corrected.

The impact of this decision has been considerable. Immediately, another pay equity case, *Public Service Alliance of Canada* v. *Canada Post*, adjourned its proceedings, and since that time nearly every new case involving a private sector respondent has been adjourned indefinitely. Given the present state of the law, only cases against government departments or agencies are exempt from the effects of the Federal Court's ruling.

An appeal of the Trial Division's decision has been filed by the unions involved in the *Bell Canada* case but will not be heard until early spring 2001. The Tribunal believes that legislative amendment is the preferable course of action, as this appeal may not resolve the issue, and additional appeals may be initiated, further delaying the work of the Tribunal.

Since 60 percent of the 100 new cases expected to be referred to the Tribunal in 2001 will involve private sector employers, the Federal Court decision will have the effect of creating a case backlog for the first time in the Tribunal's history. Once the issue is resolved, the Tribunal will propose that highly experienced former

members be appointed as temporary members to hear and decide these cases under the temporary members' provisions of the Act. Depending on the number of cases in the backlog and the availability of resources, the Tribunal expects that all postponed cases can be heard and decided within 12 to 18 months.

The mediation debate continues

In the spring of 2000, the Tribunal suspended its mediation services. These services had become increasingly popular since the launch of the Tribunal's alternative dispute resolution project in 1996. Yet despite the numerous advantages of mediated settlements over litigated ones, the Tribunal has become concerned that the increased speed, reduced cost and greater individual satisfaction that characterize mediated settlements may be more than offset by the lost opportunities for public education. The fact that the outcome of mediated settlements is confidential means that part of the intent of the CHRA is subverted.

One of the important objectives of the CHRA is to eliminate discriminatory practices by federally regulated employers and service providers, including unintentional and systemic discrimination. This kind of discrimination results from the ordinary operation of established procedures of recruitment, hiring or service provision based on under-inclusive ideas about who should be doing certain kinds of work or who should be able to benefit from certain types of services.

Cases of direct discrimination are often resolved without recourse to adjudication, and often through mediated settlements. But the class of cases generally referred to human rights tribunals involves long-standing systemic practices, often affecting a wide range of employees and clients. When cases such as these come to the Tribunal, there is a broader interest at stake than just those of the individual complainant and respondent. Allowing such cases to be settled off the public record may prevent systemic discrimination from being detected, let alone rectified. By contrast, public hearings and published rulings help expose discriminatory practices and attitudes and create a climate in which these can be challenged and discouraged. When the Tribunal finds that a respondent's actions have not contravened the statute, this also becomes part of the public record. Finally, published decisions establish the parameters of what constitutes discrimination.

In light of these concerns, the Tribunal has suspended its mediation services pending a full review of its mediation program. Should the Tribunal decide to reintroduce mediation, we will be developing and implementing procedural and policy changes designed to protect not only the interests of parties to the dispute, but also the interests of the many.

Promoting Equality: A New Vision–Report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel

Responding to public concerns about delays and inefficiencies in the federal human rights enforcement process and to issues raised by the Auditor General of Canada in his 1998 report, the Minister of Justice launched a system-wide review of the CHRA in 1999. Chaired by former Supreme Court of Canada Justice the Honourable Gérard La Forest, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel conducted an extensive review of the current Act, examining issues of substance and process, principle and procedure. In its final report, the Panel made recommendations intended to bring the legislation into step with contemporary concepts of human rights and equality and to modernize Canada's process for resolving human rights disputes.

Direct access model

In its report, issued in June 2000, the Panel recommended substantial changes to the current complaint process aimed at "ending the Commission's monopoly on complaint processing." The Panel recommended that the Act provide a process allowing claimants to bring their cases directly to the Tribunal with public legal assistance. In the proposed system, the Canadian Human Rights Commission would cease to investigate complaints, eliminating potential "institutional conflicts between the Commission's role as decision maker and advocate." Both the initial screening of claimants and the investigation phase, currently conducted by the Commission, would instead be undertaken by the Tribunal, and the Commission would cease to be a gatekeeper between complainants and the Tribunal.

The impact of such a change in process could be significant for the Tribunal. First, it would increase the Tribunal's caseload from 30–35 new cases a year to as many as 500–600 new cases a year. Such a dramatic increase in workload would necessitate a larger Tribunal, one with more members and a greater research and administrative capacity. The Tribunal would have to develop new methods of operation, including a new system of case management. And it would need to acquire a new range of skills. The Tribunal has begun researching how to implement such a model.

Mediation

The Tribunal Chairperson had asked the Panel to review the Tribunal's mediation process, to suggest how selection criteria might be improved and to offer guidance on whether the publication of mediated settlements should be made compulsory, rather than optional as it is now. The Panel chose to address mediation in the context of the proposed new complaint procedure. Under the direct access model outlined in the previous section, the Tribunal, rather than the Commission, would take primary responsibility for mediation, and this responsibility would be made explicit in the CHRA. All aspects of the mediation process, including the settlement, would be confidential. The Tribunal would be expected to develop and refine guidelines about the kinds of cases that would be excluded from mediation, based on

the nature of the claim, the public interest issues at stake, the likelihood of settlement and the interests of justice.

Appeals of a Tribunal order

In previous annual reports the Tribunal has lamented the frequency with which Tribunal decisions have been set aside on review, noting that the judicial system's lack of deference for Tribunal decisions has contributed to a flourishing culture of human rights litigation in which requests for reviews of Tribunal rulings have become routine. Despite the recent decline in judicial reversals of Tribunal rulings, a more highly litigious human rights process appears to have become a permanent feature of the system. This is reflected in the growing number of preliminary objections, *res judicata* motions and interim motions on procedural matters that have begun to claim a growing share of the Tribunal's time. Furthermore, the disposition of preliminary or interim motions by the Tribunal is commonly subjected to judicial review, which can result in further delays. The result is that the time needed for the Tribunal to reach a final decision is often disproportionate to the complexities of the complaint.

In its final report in June 2000, the *Canadian Human Rights Act* Review Panel noted that changes to the structure and credentials of the Tribunal since 1998 entitled Tribunal decisions to greater deference from the courts than had been accorded in the past. The Panel recommended that the Act be amended to include a "privative clause" requiring the courts to defer to the Tribunal on procedural and factual matters. It also proposed that Tribunal decisions relating to questions of jurisdiction and interpretation of the Act should be subject to review only by the Appeal Division of the Federal Court of Canada, rather than by the Trial Division as is currently the case. The Tribunal concurs with the recommendations of the Panel and feels that these changes would increase the efficiency of the federal human rights enforcement process.

> In the proposed system, the Canadian Human Rights Commission would cease to investigate complaints.

A time to act

Officials at the federal Department of Justice are reviewing the Panel's report. The Tribunal would expect an announcement advising of the government's intended course of action in response to the report in the near future. It further expects, based on the report, that some changes to the Tribunal's role may be made over the next few years. While the long-term effect of the Panel's recommendations on the Tribunal is undecided, the Tribunal does concur with the Panel that the current way of ensuring the human rights of Canadians needs some revision. The Tribunal will cooperate with the Department of Justice to provide whatever assistance department officials may require with this difficult task.

Improving the human rights adjudication process

Professional development has been a major focus of the Canadian Human Rights Tribunal since 1998, when it launched a comprehensive three-week members' training program on adjudication procedures. In 2000, Tribunal members attended two professional development sessions covering new procedural issues, case law updates and new developments in the field of human rights. Members also benefited from special meetings with experts in disability complaints, accommodation and harassment issues, as well as presentations by judges on such procedural issues as assessing the credibility of witnesses. Meanwhile, the Tribunal's Legal Services section has been issuing updates and analyses on relevant new legal precedents, including summaries of the decisions of other human rights adjudication bodies and the superior courts.

With fewer Tribunal members than before the 1998 amendments, the Tribunal is able to deliver a more consistent and timely adjudication process. Nearly all preliminary matters are dealt with by the Chairperson and Vice-Chairperson, improving the timeliness and efficiency of the pre-hearing process. With fewer members deciding on preliminary issues, rulings are delivered with minimal delay and are more consistent from one case to the next.

The introduction of case planning questionnaires to obtain basic information from each litigant at the beginning of the hearing process has been highly successful in improving scheduling procedures and ensuring that hearings are timely. Case planning was once a lengthy process, accomplished largely through conference calls requiring the coordination of many lawyers' schedules. Delays of two to three months were not uncommon. The use of case planning questionnaires has not only improved efficiency, but has also enabled the Tribunal to pay closer attention to the individual needs of the parties.

Rulings are delivered with minimal delay and are more consistent from one case to the next.

The Tribunal's recently revised Interim Rules of Procedure have proven most effective. No legal challenges to the rules have been raised, nor have any complaints been received. In fact, all feedback has been positive. Moreover, in contrast with the past, there have been very few requests for adjournment because a party was caught off guard by unexpected evidence.

Keeping the public informed

To keep the public informed about human rights adjudication and the role of the Tribunal, the Tribunal continued to add to its Web site in 2000, broadening the range of links to other human rights resources and increasing the volume and types of documents available. For example, the site now includes rulings on

procedural issues. With a search engine that allows users to search the Tribunal's decisions database by case name or keyword, the site also provides general information about the Tribunal, as well as access to such public documents as the Tribunal's Interim Rules of Procedure. The Web site describes the federal human rights adjudication process, lists active cases and includes a schedule of upcoming hearings. Visitors can also follow links to other human rights resources, including the Web pages of the Canadian Human Rights Commission and other provincial commissions and tribunals. Public interest in the revamped site continues to grow.

In keeping with its focus on improving access to information about Tribunal services, the Tribunal is also developing several plain language brochures that explain how the Tribunal operates and what a person can expect when participating in a hearing or testifying before the Tribunal. Written for a lay audience, the brochures demystify the Tribunal process and seek to familiarize complainants, witnesses and respondents with the legal jargon contained in correspondence they receive from the Tribunal or participating lawyers. The new brochures are expected to be ready in 2001.

New developments and emerging trends

Growing caseload

The volume of new cases being referred to the Tribunal is growing. In the five-year period leading up to 2000, the Tribunal averaged 25 new referrals a year. In 1999, there were 37 new referrals, and in 2000, there were 73. This doubling of new referrals between 1999 and 2000 may be partly attributable to the report of the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, which took issue with the Canadian Human Rights Commission's role as gatekeeper of the human rights adjudication process. Based on information received from the Commission, the Tribunal now anticipates that it will be receiving an average of 100 new case referrals annually from the Canadian Human Rights Commission, an increase of 300 percent over a very short period. The Tribunal is therefore reviewing its current configuration of full- and part-time members, with a view to maximizing its effectiveness. Perhaps having more full-time members would help to maintain the quality of service the Tribunal's clients have come to expect.

The duty to accommodate

Another contributor to the Tribunal's growing caseload is a recent increase in the number of disability cases being heard by the Tribunal. Recent Supreme Court decisions that raised the bar for the *bona fide* occupational requirement defence, as well as a 1998 amendment to the CHRA introducing a duty to accommodate in cases of direct discrimination, have created a new era of uncertainty in an area of the substantive law that was once well-established. Because the guidance offered by the existing case law on employers' obligations vis-à-vis their disabled employees is no longer definitive, the Tribunal anticipates that a flurry of new disability-related complaints will dominate its caseload until the new standards for employers and service providers have been fully explored and interpreted by the Tribunal.

Employment equity

The Tribunal received its first three applications for hearings under the *Employment Equity Act* (EEA) in 2000. These cases are scheduled to begin hearings in 2001 and will serve as test cases of the 1996 statute, which has not yet been interpreted by the Tribunal. While the Tribunal is permitted to issue rules of procedure for the operation of the new Employment Equity Review Tribunal, we plan to conduct a few hearings before issuing any rules to obtain a better sense of the needs of the parties and how the Tribunal should function. In the interim, the Tribunal has issued a guide, *Guide to the Operations of the Employment Equity Review Tribunal*, to the parties to assist them in their preparation for a hearing.

The Tribunal saw a significant increase in its caseload in 2000 with 75 new referrals and more new cases assigned than in any year since the Tribunal was created. In addition to the five final decisions rendered in 2000, the Tribunal issued 22 written rulings on preliminary and interim motions, as well as several oral rulings. A significant proportion of the Tribunal's hearing schedule was devoted to three ongoing pay equity cases, discussed below.

Tribunal decisions rendered

***Carter* v. *Canadian Armed Forces* (Deschamps)**

Date referred: 22/03/1999

Decision date: 02/03/2000

Number of hearing days: 1

Robert Carter was a member of the Canadian Armed Forces. The Forces had a mandatory retirement policy that essentially obliged Mr. Carter to retire at age 50. He did so, but later filed a complaint alleging age discrimination. The Forces admitted that the policy was discriminatory, but argued that Mr. Carter's wage losses were limited by a special regulation passed several months after his release from the military. The effect of the regulation was to exempt the Forces' retirement policy from the application of the CHRA. The Tribunal agreed with the Forces' argument. It concluded that on the day the regulation came into effect, the retirement policy ceased to be discriminatory for the purposes of the Act. Thus Mr. Carter could not claim for damages incurred after the regulation's commencement. This case has been appealed to the Federal Court.

***Marinaki* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish/Chicoine/Devins)**

Date referred: 02/07/1999

Decision date: 29/06/2000

Number of hearing days: 32

Emilie Marinaki alleged that her manager had sexually and ethnically harassed her. The Tribunal found that there were a series of confrontations between Ms. Marinaki and her manager arising out of the latter's attempts to manage work-related issues, but that neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnicity played any role in creating the conflict. While the manager's conduct during these various confrontations was inappropriate, abusive, unprofessional and constituted poor

Cases

The Tribunal saw a significant increase in its caseload in 2000 with 73 new referrals and more new cases assigned than in any year since the Tribunal was created. In addition to the five final decisions rendered in 2000, the Tribunal issued 22 written rulings on preliminary and interim motions, as well as several oral rulings. A significant proportion of the Tribunal's hearing schedule was devoted to three ongoing pay equity cases, discussed below.

Tribunal decisions rendered

***Carter* v. *Canadian Armed Forces* (Deschamps)**

Robert Carter was a member of the Canadian Armed Forces. The Forces had a mandatory retirement policy that essentially obliged Mr. Carter to retire at age 50. He did so, but later filed a complaint alleging age discrimination. The Forces admitted that the policy was discriminatory, but argued that Mr. Carter's wage losses were limited by a special regulation passed several months after his release from the military. The effect of the regulation was to exempt the Forces' retirement policy from the application of the CHRA. The Tribunal agreed with the Forces' argument. It concluded that on the day the regulation came into effect, the retirement policy ceased to be discriminatory for the purposes of the Act. Thus Mr. Carter could not claim for damages incurred after the regulation's commencement. This case has been appealed to the Federal Court.

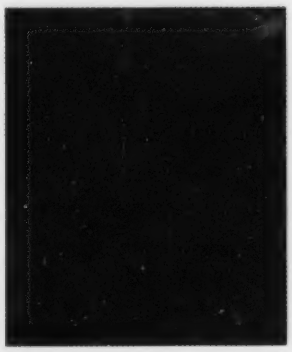
***Marinaki* v. *Human Resources Development Canada* (Mactavish/Chicoine/Devins)**

Emilie Marinaki alleged that her manager had sexually and ethnically harassed her. The Tribunal found that there were a series of confrontations between Ms. Marinaki and her manager arising out of the latter's attempts to manage work-related issues, but that neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnicity played any role in creating the conflict. While the manager's conduct during these various confrontations was inappropriate, abusive, unprofessional and constituted poor

+20

management, it was not based on a prohibited ground of discrimination. Neither Ms. Marinaki's sex nor her ethnic origin was a factor in her manager's treatment of her. That said, had the Tribunal found her treatment to have been discriminatory, it would have held the department responsible for the manager's actions.

***Oster* v. *International Longshoremen's and Warehousemen's Union* (Pensa)**



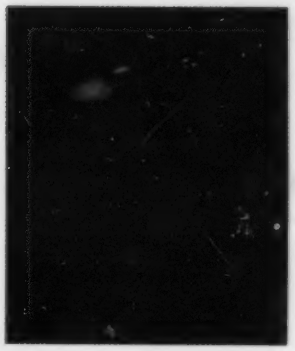
Helen Oster alleged that the respondent union had refused to send her to work as a cook/deckhand on a vessel on the basis of her sex. The Tribunal found that she had been discouraged from applying for the job in question because the vessel did not have separate sleeping accommodations for women. Counsel for the union argued that having a woman on board would make it a condition of employment for the other employees to accept sleeping accommodations with members of the opposite sex. However, the shift schedule indicated that Ms. Oster and her crewmates would not have been using the sleeping quarters at the same time. In the absence of evidence of undue hardship, the complaint was upheld. However, no lost wages were awarded because Ms. Oster's lack of experience would have precluded her obtaining the job in any event. This decision has been appealed to the Federal Court.

***Wachal* v. *Manitoba Pool Elevators* (Sinclair)**

Shannon Wachal was dismissed because of her excessive absenteeism. She claimed that her absences were due to allergic and asthmatic reactions caused by the renovations to the offices where she worked. Her complaint alleged discrimination on the basis of disability and a failure to accommodate her disability. The Tribunal, however, did not find evidence that Ms. Wachal's absences were due to her disability. In particular, the Tribunal noted that there was no evidence that any of her co-workers had noticed her symptoms while she was at work. Furthermore, the medical certificates provided did not specifically indicate the nature of Ms. Wachal's illness. Finally, Ms. Wachal's absences generally fell at the end of each month, when the office workload was at its highest. The Tribunal dismissed the complaint.

101-04245/

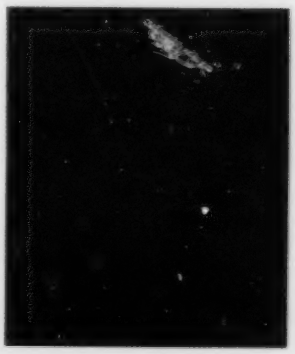
***Vlug* v. *Canadian Broadcasting Corporation* (Mactavish)**



Henry Vlug alleged that the CBC had discriminated against him on the grounds of disability when it failed to provide full captioning for the hearing impaired in its Newsworld and English language network programming. The Tribunal acknowledged that the CBC was an organization under considerable financial stress and that it had made significant progress in expanding its captioning. However, the CBC's explanations as to why full captioning was not possible were simply not credible. In particular, it did not fully consider: (1) the revenues that could be realized from captioning sponsorships; (2) the possibility of asking its advertisers to provide captioned commercials; (3) the true cost of having centralized real-time captionists on stand-by for use by the affiliate stations. This decision has been appealed to the Federal Court.

Pay equity update

Three major pay equity cases have consumed a disproportionate share of the Tribunal's time and resources for several years. Hearings in two of these cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC)* v. *Canada Post* and *Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al.* v. *Bell Canada* — were suspended in the wake of the Federal Court's November 2000 decision, pending the decision of the Federal Court of Appeal. But hearings, at this point, continue in *Public Service Alliance of Canada (PSAC)* v. *Government of the Northwest Territories*.



Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Canada Post* is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1993. In 2000, the case sat for 18 days, for a total of 348 hearing days. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into Reply Evidence. If hearings resume in 2001, the evidence should be completed in 2001.

management, it was not based on a prohibited ground of discrimination. Neither Ms. Marmuke's sex nor her ethnic origin was a factor in her manager's treatment of her. That said, had the Tribunal found her treatment to have been discriminatory, it would have held the department responsible for the manager's actions.

Oster v. International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Pensa)

Date referred: 08/09/1999

Decision date: 09/08/2000

Number of hearing days: 6

Helen Oster alleged that the respondent union had refused to send her to work as a cook aboard one of its vessels on the basis of her sex. The Tribunal found that she had been discouraged from applying for the job in question because the vessel did not have separate sleeping accommodations for women. Counsel for the union argued that having a woman on board would make it a condition of employment for the other employees to accept sleeping accommodations with members of the opposite sex. However, the ship's schedule indicated that Ms. Oster and her crewmates would not have been using the sleeping quarters at the same time. In the absence of evidence of undue hardship, the complaint was upheld. However, no lost wages were awarded because Ms. Oster's lack of experience would have precluded her obtaining the job in any event. This decision has been appealed to the Federal Court.

Wachal v. Manitoba Pool Elevators (Sinclair)

Date referred: 15/02/2000

Decision date: 27/09/2000

Number of hearing days: 3

Shereen Wachal was dismissed because of her excessive absenteeism. She claimed that her absences were due to allergic and asthmatic reactions caused by the renovations to the offices where she worked. Her complaint alleged discrimination on the basis of disability and a failure to accommodate her disability. The Tribunal, however, did not find evidence that Ms. Wachal's absences were due to her disability. In particular, the Tribunal noted that there was no evidence that any of her coworkers had noticed her symptoms while she was at work. Furthermore, the medical certificates provided did not specifically indicate the nature of Ms. Wachal's illness. Finally, Ms. Wachal's absences generally fell at the end of each month, when the office workload was at its highest. The Tribunal dismissed the complaint.

101-04245

Vlug* v. *Canadian Broadcasting Corporation **(Mactavish)**

Henry Vlug alleged that the CBC had discriminated against him on the grounds of disability when it failed to provide full captioning for the hearing impaired in its Newsworld and English language network programming. The Tribunal acknowledged that the CBC was an organization under considerable financial stress and that it had made significant progress in expanding its captioning. However, the CBC's explanations as to why full captioning was not possible were simply not credible. In particular, it did not fully consider (1) the revenues that could be realized from captioning sponsorships; (2) the possibility of asking its advertisers to provide captioned commercials; (3) the true cost of having centralized real-time captionists on stand-by for use by the affiliate stations. This decision has been appealed to the Federal Court.

Date referred:
11/04/2000

Decision date:
15/11/2000

Number of hearing days: 8

Pay equity update

Three major pay equity cases have consumed a disproportionate share of the Tribunal's time and resources for several years. Hearings in two of these cases — *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post* and *Canadian Telephone Employees Association (CTEA) et al. v. Bell Canada* — were suspended in the wake of the Federal Court's November 2000 decision, pending the decision of the Federal Court of Appeal. But hearings at this point continue in *Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Government of the Northwest Territories*.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post is the Tribunal's longest-running case, in hearings since 1995. In 2000, the case sat for 18 days, for a total of 348 hearing days. Before its adjournment in November 2000 pending the outcome of the appeal of the Federal Court decision in *Bell Canada*, the case had proceeded into Reply Evidence. If hearings resume in 2001, the evidence should be completed in 2001.

Date referred:
30/03/1992

Number of hearing days in 2000: 18

Number of hearing days to date: 348

In *CHRC et al.* v. *Bell Canada*, hearings had just begun in 1999 before they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The case had 40 hearing days in 2000. Depending on the outcome of the appeal of the Federal Court decision, hearings may proceed for a further two to three years.

Date referred: 04/06/1996[2]

Number of hearing days in 2000: 40

Number of hearing days to date: 55

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Government of the Northwest Territories* had 47 days of hearings in 2000. Since the case's referral to Tribunal in 1997, there have been 79 hearing days. The effect of the *Bell Canada* decision will be to stop the hearing after the Commission and the complainant have closed their cases (expected in early 2001). Once the Federal Court of Appeal has ruled on the *Bell Canada* case, the Tribunal will proceed based on the directions and parameters provided by the Court.

Date referred: 29/05/1997

Number of hearing days in 2000: 47

Number of hearing days to date: 79

This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the CHRA in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

In *CTEA et al.* v. *Bell Canada*, hearings had just begun in 1999 before they were suspended by the Federal Court decision of November 2000. The case had 40 hearing days in 2000. Depending on the outcome of the appeal of the Federal Court decision, hearings may proceed for a further two to three years.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. *Government of the Northwest Territories* had 47 days of hearings in 2000. Since the case's referral to Tribunal in 1997, there have been 79 hearing days. The effect of the *Bell Canada* decision will be to stop the hearing after the Commission and the complainant have closed their cases (expected in early 2001). Once the Federal Court of Appeal has ruled on the *Bell Canada* case, the Tribunal will proceed based on the directions and parameters provided by the Court.

2 This case was originally referred to the Tribunal by the Canadian Human Rights Commission in June 1996. However, the respondent challenged the validity of that referral and later also the impartiality of the Tribunal. These two challenges held up the Tribunal proceedings for nearly two years. In March 1998, the Federal Court upheld both challenges, quashing the original referral and, in a separate ruling, prohibiting the Tribunal panel from proceeding until structural changes to the Tribunal had removed the potential for institutional bias. Amendments to the CHRA in June 1998 arguably resolved the problems identified by the court. But the case could not proceed even with a new Tribunal panel because the referral itself had been ruled invalid. In November 1998, the Federal Court of Appeal overturned the Trial Division ruling that had quashed the referral. A new Tribunal panel was appointed to hear the case early in 1999.

Judicial review by the Federal Court

In 2000 the Federal Court Trial Division issued three rulings on final decisions of the Tribunal. Each of these decisions upheld the ruling of the Tribunal or Review Tribunal. The Federal Court of Appeal also rendered decisions on three appeals from Trial Division reviews of earlier Tribunal decisions. All of these decisions upheld or restored the original determinations of the Tribunal.

***Laslo* v. *Gordon Band Council* (Sharlow/Isaac/Strayer) Jul 20, 2000 FCA**

Date of original Tribunal decision: 04/12/1996

At issue in this appeal was whether the CHRA applied to the Gordon Indian Band's decision to deny housing on the basis of sex and marital status. The Tribunal had dismissed the complaint on the ground that decisions made pursuant to the *Indian Act* are exempt from the application of the CHRA (see s. 67). The Federal Court Trial Division set aside the Tribunal's decision, and the Band appealed.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 20/07/2000

The Court of Appeal concluded that while exceptions to human rights legislation are to be interpreted narrowly, s. 67 of the CHRA must be respected and allowed to operate within its proper sphere. The denial of housing to Sarah Laslo by the Band Council was based on a "decision" or series of decisions made, authorized or adopted by the Band Council and therefore made under or pursuant to the *Indian Act*. Consequently, the Band's actions fell within the parameters of s. 67, immunizing it from review under the CHRA. The Tribunal was correct in determining that it lacked jurisdiction over the Band. The Court restored the Tribunal's decision.

***Green* v. *Treasury Board, Public Service Commission and Human Resources Development Canada* (Lemieux) Jun 2, 2000 FCTD**

Date of original Tribunal decision: 26/06/1998

The Tribunal had found that Treasury Board had discriminated against Nancy Green on the basis of disability when it denied her access to French language training on the basis of test results showing that she lacked the potential for learning a second language. The Tribunal had found that the testing methods unfairly evaluated Ms. Green's capabilities by focusing on limitations imposed by her auditory dyslexia and failing to account for the compensatory strategies that she would be able to avail herself of in an adapted learning setting.

Date of Federal Court ruling: 02/06/2000

The Court upheld the Tribunal's finding that ostensibly non-discriminatory tests applied to the general public service population had discriminatory adverse consequences on people with auditory dyslexia. The Court also upheld the Tribunal's conclusion that the Treasury Board and Public Service Commission had not fulfilled their obligation to accommodate Ms. Green's disability. The Court agreed with the Tribunal that a new method for evaluating language learning potential should be developed, and that Ms. Green should be promoted

to the level she would have reached but for the discrimination. However, the Court set aside the Tribunal's award of compound interest on monetary damages and its award of legal fees to Ms. Green.

Stadnyk* v. *Canada Employment and Immigration Commission
(Strayer/Isaac/Sharlow) Jul 21, 2000 FCA

Date of original Tribunal decision: 27/07/1993

Bobbi Stadnyk alleged that she had been subjected to differential treatment and harassment in the course of a job interview. The alleged discriminatory conduct consisted of hypothetical questions posed to her about how she would react to sexual harassment in the workplace. The employer also discussed her past media appearances wherein she was highly critical of the federal government's record on sexual harassment. It was suggested that there was an incompatibility with this profile and the duties of the job applied for, which involved media relations. The Tribunal, the Review Tribunal and the Federal Court Trial Division came to the conclusion that Ms. Stadnyk's treatment during the job interview had not been discriminatory.

Date of Federal Court of Appeal ruling: 21/07/2000

The Court of Appeal endorsed the Tribunal's reasoning that, because men and women perceive harassment differently, where the complainant is a woman, the determination of whether conduct amounts to sexual harassment must be made from the perspective of the "reasonable woman." Applying this test, the Court agreed that the conduct at issue had not been discriminatory. The hypothetical questions may have been inappropriate, but they were not illegal.

Singh* v. *Statistics Canada
(Teitelbaum) Apr 4, 2000 FCTD

Date of original Tribunal decision: 06/11/1998

Surendar Singh had alleged that Statistics Canada had discriminated against him on the basis of age and race in deciding not to consider him for a staffing competition. The Tribunal upheld his complaint, noting that the employer's failure to put Mr. Singh's name on an eligibility list was at least in part because, at 43 or 44, Mr. Singh did not fit the profile that Statistics Canada had in mind for entry-level economist recruits. The Tribunal ordered Statistics Canada to provide Mr. Singh with an economist position at the first reasonable opportunity, to compensate him for his loss of wages, to pay him $3,000 for hurt feelings and to pay interest on the amount awarded. Statistics Canada sought a review of the decision by the Federal Court.

Date of Federal Court ruling: 04/04/2000

In upholding the Tribunal's decision, the Court noted that Statistics Canada's failure to put Mr. Singh on an eligibility list despite a growing demand for economist recruits supported the Tribunal's determination. The Court also found the statistical evidence sufficient to establish the existence of systemic discrimination on the basis of age with respect to the selection of candidates for entry-level economist positions. Further, it was satisfied that the Tribunal had not allowed the complainant's

lack of credibility to cloud its decision. Lastly, given the finding of the Tribunal that it was probable that Mr. Singh would have been given an economist position, the Court held that the Tribunal's order to this effect was proper.

Cramm* v. *Canadian National Railway
(Mackay) Jun 16, 2000 FCTD

Date of Review Tribunal decision: 23/06/1998

When the Canadian National Railway shut down in Newfoundland, employee severance benefits were set out in a collective agreement that provided income maintenance benefits to employees who had accumulated 96 months of service. In calculating the number of days of service in any given year, employees were permitted to include absences of up to 100 days for such reasons as jury duty, injury and maternity leave, provided that they had worked at least one day that year. Because of an injury sustained on the job, Barry Cramm was absent from the workplace for four years preceding the layoff. This prolonged absence prevented him from accumulating the requisite 96 months for income maintenance. He alleged that the collective agreement was discriminatory. Although the Tribunal upheld his complaint, a Review Tribunal dismissed it. The Review Tribunal found that the agreement treated Mr. Cramm no differently than it did any other employee who had had lengthy absences.

Date of Federal Court ruling: 16/06/2000

In the Court's view, the Review Tribunal properly found that Mr. Cramm had not been treated differently from any other individual or group that had been absent for reasons set out in the agreement for similar periods of time.

MacNutt* v. *Sbubenacadie Indian Band
(Stone/Isaac/Sexton) May 24, 2000 FCA

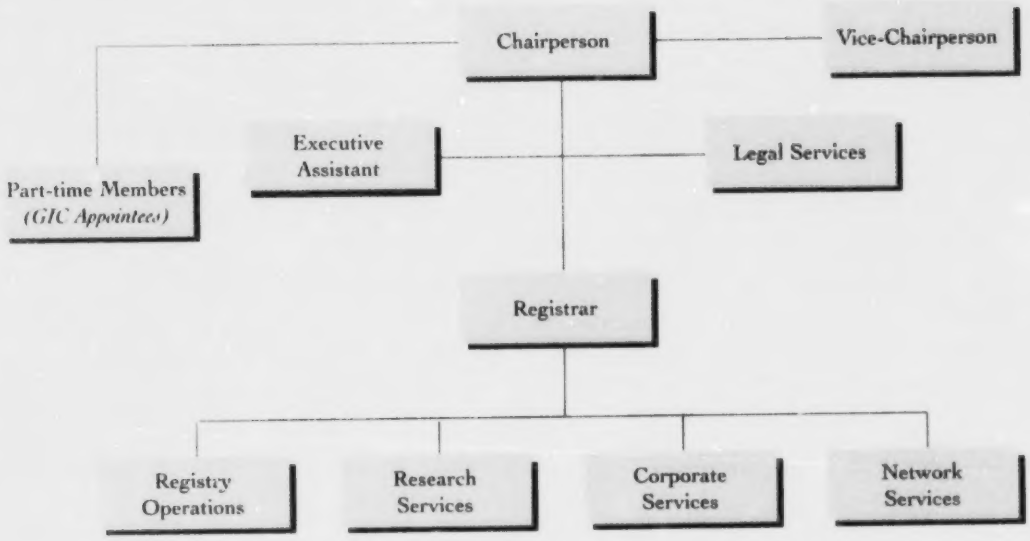
Date of original Tribunal decision: 11/10/1995

In this case, an Indian Band had denied social assistance benefits to non-Aboriginal residents of the reserve because of their race. The Tribunal had found that this constituted discrimination and had ordered that the Band make these benefits available to the individuals in question. In a subsequent review of this ruling, the Federal Court Trial Division upheld the Tribunal's decision, and the Band appealed the decision to the Federal Court of Appeal.

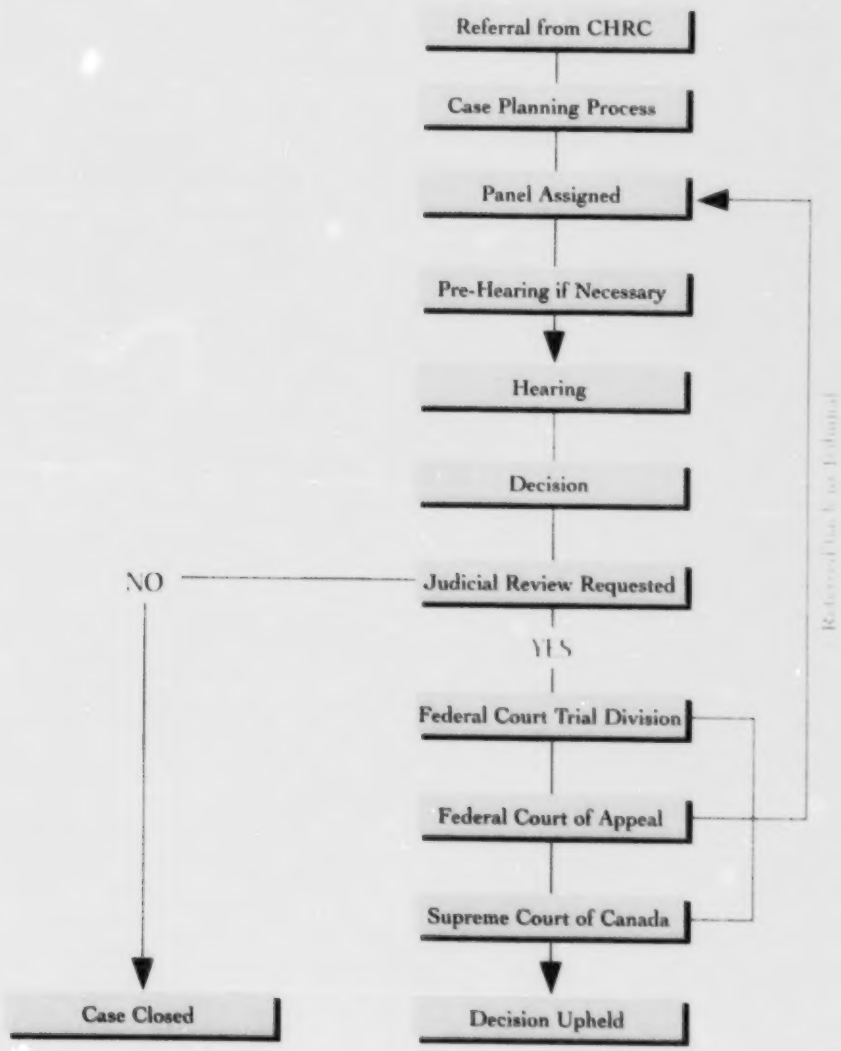
Date of Federal Court of Appeal ruling: 24/05/2000

In upholding the Tribunal's decision, the Court of Appeal refused to accept the Band's attempts to invoke the interpretative provisions of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* to contest the Tribunal's ruling, noting that the complainants themselves had not relied on the equality provisions of the Charter. The Court also found that the Tribunal had not intruded into provincial jurisdiction when it issued an order affecting the payment of social assistance to non-Indians. On the contrary, the non-Indians in question fell squarely within federal jurisdiction as they were living on the reserve, were spouses of Indians, and had been denied access to a federal program designed to benefit Indians and their dependants.

Organization chart



An overview of the hearings process



Note: The normal process may be varied to meet the needs of a particular case.

An overview of the hearings process

The roles of the Canadian Human Rights Tribunal and the Canadian Human Rights Commission (CHRC) have parallels in the criminal justice system. Like the police, the Commission receives and investigates complaints. Some of these turn out to be unfounded. But when the Commission believes that further inquiry is warranted and an agreement cannot be reached through conciliation, it refers the case to the Tribunal, which acts as the judge. The Commission then takes on the role of Crown attorney and argues the case before the Tribunal on behalf of the public interest.

The Tribunal may inquire only into complaints referred to it by the Commission, usually after the Commission has conducted an investigation. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. On average, only six percent of complaints received by the Commission make their way to the Tribunal. These generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multifaceted evidentiary disputes that must be heard under oath.

Referral by the CHRC

To refer a case to the Tribunal, the Chief Commissioner of the CHRC sends a letter to the Chairperson of the Tribunal asking the Chairperson to establish a panel to institute an inquiry into the complaint. The Tribunal receives only the complaint form and the addresses of the parties.

Within two weeks from the date of the request, a case planning questionnaire is sent to all parties to the complaint. The completed questionnaires provide sufficient information for the Registry to schedule hearing and disclosure dates. If necessary, a member of the Tribunal (normally the Chairperson or Vice-Chairperson) will confer with the parties to respond to any specific issues identified by the parties that could not be resolved through the use of the questionnaire.

Mediation

Until the spring of 2000, appropriate cases were referred to mediation if requested by the parties. In such cases, the Chairperson would designate a member of the Tribunal to serve as a mediator. However, all mediation services were suspended early in the year, pending an evaluation and policy review of the Tribunal's four-year experiment with alternative dispute resolution.

Hearing

The Chairperson assigns one or three members from the Tribunal as a panel to hear and decide the case. A person designated as a mediator on a case will not be appointed to the Panel that ultimately hears and decides the merits of the complaint. If required, additional pre-hearings may be held to consider preliminary issues, which may relate to jurisdictional, procedural or evidentiary matters. Hearings are open to the public.

During the hearing, all parties are given ample opportunity to present their case. This includes the presentation of evidence and legal

arguments. In the majority of cases, the Commission leads evidence and presents arguments before the Tribunal to prove that the respondent named in the complaint has contravened the statute. All witnesses are subject to cross-examination from the opposing side. The average hearing lasts from 12 to 15 days. Hearings are normally held in the city or town where the complaint originated.

The Panel sits in judgment, deciding the case impartially. Hearing the evidence and interpreting the law, the Panel determines whether a discriminatory practice has occurred within the meaning of the CHRA. At the conclusion of the hearing process, the members of the Panel normally reserve their decision and issue a written decision to the parties and the public within three to four months. If the Panel concludes that a discriminatory practice has occurred, it issues an order to the respondent, setting out the remedies.

Appeals

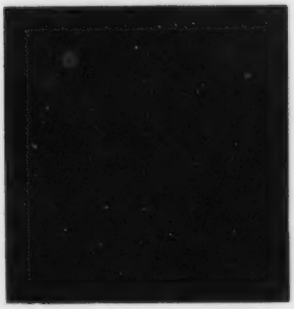
All parties have the right to seek judicial review of any Tribunal decision to the Trial Division of the Federal Court of Canada. The Trial Division holds a hearing with the parties to hear legal arguments on the correctness of the Tribunal's decision and its procedures. The Tribunal does not participate in the Federal Court's proceedings. The case is heard by a single judge, who renders a judgment either upholding or setting aside the Tribunal's decision. If the decision is set aside, the judge refers the case back to the Tribunal to be reconsidered in light of the Court's findings of error.

Any of the parties has the right to request that the Federal Court of Appeal review the decision of the Trial Division judge. The parties once again present legal arguments, this time before three judges. The Court of Appeal reviews the Trial Division's decision while also considering the original decision of the Tribunal.

Any of the parties can seek leave to appeal the Federal Court of Appeal's decision to the Supreme Court of Canada. If the Supreme Court deems the case to be of national importance, it may hear an appeal of the judgment. After hearing arguments, the Supreme Court issues a final judgment on the case.

Appendix 3

Canadian Human Rights Tribunal members



Anne Mactavish

Tribunal Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel since 1992, Anne Mactavish was appointed acting President of the Panel in 1995 and President in 1996. During her years of legal practice in Ottawa, she specialized in civil litigation related to employment and commercial and health matters. A past president of the Carleton County Law Association, Ms. Mactavish has taught employment law at the University of Ottawa, as well as legal ethics and trial advocacy at the Bar Admission Course sponsored by the Law Society of Upper Canada.

Grant Sinclair, Q.C.

Vice-Chairperson

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997, Grant Sinclair was appointed Vice-Chairperson of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mr. Sinclair has taught constitutional law, human rights and administrative law at Queen's University and Osgoode Hall, and served as an advisor to the Human Rights Law Section of the Department of Justice on issues arising out of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. He has acted on behalf of the Attorney General of Canada and other federal departments in numerous Charter cases and has practised law for more than 20 years.

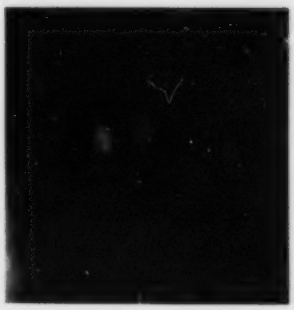
Guy Chicoine, Q.C.

Saskatchewan

Guy Chicoine joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Called to the Bar of Saskatchewan in 1980, Mr. Chicoine is a partner in the firm of Chicoine, Billesberger and Grimsrud, where he practises general law, with an emphasis on real estate law, commercial law, estate law, and matrimonial, civil and criminal litigation.

Shirish P. Chotalia

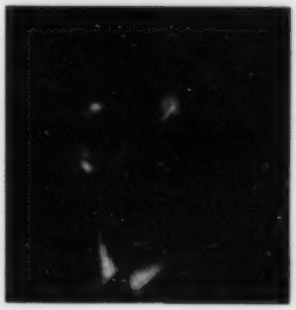
Alberta



Shirish Chotalia obtained an LL.B from the University of Alberta in 1986 and an LL.M from the same university in 1991. She was admitted to the Bar of Alberta in 1987 and practises constitutional law, human rights law and civil litigation with the firm Pundit & Chotalia in Edmonton, Alberta. A member of the Alberta Human Rights Commission from 1989 to 1993, Ms. Chotalia was appointed to the Tribunal as a part-time member in December 1998. She is also the author of the annual *Annotated Canadian Human Rights Act*.

Pierre Deschamps

Quebec



Pierre Deschamps graduated from McGill University with a BCL in 1975 after obtaining a Bachelor of Arts in theology at the University of Montréal in 1972. He is an assistant professor at the Faculty of Law of McGill University, as well as an assistant lecturer at the Faculty of Continuing Education. Mr. Deschamps was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999.

Reva Devins

Ontario

Reva Devins joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. Admitted to the Ontario Bar in 1985, she served as a Commissioner of the Ontario Human Rights Commission from 1987 to 1993 and as Acting Vice-Chair of the Commission in her final year of appointment.

Roger Doyon

Quebec

Roger Doyon served as a member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1989 to 1997 and was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal. A partner in the law firm of Parent, Doyon & Rancourt, he specializes in civil liability law and the negotiation, conciliation and arbitration of labour disputes. Mr. Doyon also taught corporate law at the college level and in adult education programs from 1969 to 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Ms. Goldstein was appointed to a three-year term as a part-time member of the Tribunal in 1999. Educated in Toronto, she has a background in social sciences, philosophy and health sciences. Ms. Goldstein has sat on several education boards and committees, and negotiated 10 collective agreements with academic and administrative staff. Between 1992 and 1998, she served as Chief Conciliator at the Canadian Human Rights Commission, Pay and Employment Equity Directorate. She now runs a management consulting firm providing advice on human rights and pay and employment equity.

Athanasios Hadjis

Quebec

Athanasios Hadjis obtained degrees in civil law and common law from McGill University in 1986 and was called to the Quebec Bar in 1987. Since then, he has practised law in Montréal at the law firm of Hadjis & Feng, specializing in civil, commercial, corporate and administrative law. A member of the Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1998, Mr. Hadjis was appointed in 1998 to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal.

Claude Pensa, Q.C.

Ontario

Claude Pensa joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Called to the Ontario Bar in 1956 and appointed Queen's Counsel in 1976, Mr. Pensa is senior a partner in the London, Ontario, law firm of Harrison Pensa.

Eve Roberts, Q.C.

Newfoundland

A member of the former Human Rights Tribunal Panel from 1995 to 1997, Eve Roberts was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Mrs. Roberts was called to the Bar of Alberta in 1965 and to the Bar of Newfoundland in 1981. A partner in the St. John's, Newfoundland, law firm of Patterson Palmer Hunt Murphy until she retired in 1997, Mrs. Roberts also served as Chair of the Newfoundland and Labrador Human Rights Commission from 1989 to 1994.

Mukhtyar Tomar

Nova Scotia

Mukhtyar Tomar joined the former Human Rights Tribunal Panel in 1995 and was appointed to a three-year term as a part-time member of the Canadian Human Rights Tribunal in 1998. Graduating with an LL.B and an M.A. in history from the University of Rajasthan in Jaipur, India, Mr. Tomar immigrated to Canada in 1968, where he taught junior high school in Dartmouth, Nova Scotia, for 19 years and served on the Nova Scotia Human Rights Commission until 1999.

Appendix 4

The Tribunal Registry

The Registry of the Canadian Human Rights Tribunal provides administrative, organizational and operational support to the Tribunal, planning and arranging hearings, providing research assistance, and acting as liaison between the parties and Tribunal members.

Registrar
Michael Glynn

Manager, Registry Operations
Gwen Zappa

Legal Advisor
Greg Miller

Executive Assistant
Monique Groulx

Registry Officers
Diane Desormeaux
Bernard Fournier
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Registry Officer—Equal Pay
Nicole Bacon

Network and Systems Administrator
Julie Sibbald

Information and Communications Officer
Ramona Jauneika-Devine

Hearings Assistant
Lyne Parent

Corporate Services Officer
Robert Le Voguer

Administrative Assistants
Francine Desjardins-Gibson
Thérèse Roy

Appendix 5

Tribunal contact information

Michael Glynn
Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
473 Albert Street
Suite 900
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Canada

LE TRIBUNAL CANADIEN DES DROITS DE LA PERSONNE EST UN ORGANISME QUASI JUDICIAIRE CHARGÉ D'INSTRUIRE LES PLAINTES DE DISCRIMINATION RENVOYÉES PAR LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE DÉTERMINER SI LES ACTIVITÉS AYANT DONNÉ LIEU AUX PLAINTES ENFREIGNENT LA *LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE* (LCDP), QUI A POUR BUT DE PROTÉGER LES PERSONNES CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES.

Créé par le Parlement en 1977, le Tribunal a le mandat légal d'appliquer la LCDP en se fondant sur la preuve et la jurisprudence. Il est le seul organisme légalement habilité à décider si une personne a contrevenu à la Loi.

La LCDP s'applique aux ministères et organismes fédéraux, aux sociétés d'État, aux banques à charte, aux compagnies aériennes, aux organismes de télécommunications et de radiodiffusion ainsi qu'aux compagnies de transport maritime et de camionnage interprovincial. Les plaintes peuvent se rapporter à une discrimination en matière d'emploi ou de fourniture de biens, de services, d'installations et de locaux habituellement mis à la disposition du public en général. La LCDP interdit la discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la situation de famille, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'état de personne graciée. Les plaintes de discrimination fondées sur le sexe comprennent les allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes exécutant des fonctions équivalentes dans un même établissement.

En 1996, le champ de compétence du Tribunal a été élargi de manière à inclure le règlement des plaintes déposées en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'applique aux employeurs ayant plus de 100 employés. Les tribunaux de l'équité en matière d'emploi, qui sont constitués au fur et à mesure des besoins, sont composés de membres du Tribunal canadien des droits de la personne.

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2001

L'honorable Daniel Hays, président
Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel 2000* du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,

Anne L. Mactavish

TRIBUNAL
canadien des droits de la personne

Le 31 mars 2001

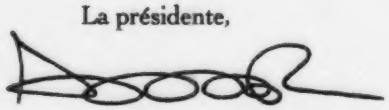
L'honorable Peter Milliken, président
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le *Rapport annuel 2000* du Tribunal canadien des droits de la personne, conformément au paragraphe 61(3) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments très distingués.

La présidente,



Anne L. Mactavish

Table des matières

Message de la présidente 1

Affinement de la procédure en matière de droits de la personne 2
- Une année sous le signe de l'instabilité 2
- Nouvelles allégations de partialité institutionnelle 3
- Poursuite du débat sur la médiation 5
- *La promotion de l'égalité : une nouvelle vision*–Rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* 6
- Amélioration du processus d'arbitrage 8
- Garder le public informé 9

Faits nouveaux et nouvelles tendances 10
- Charge de travail accrue 10
- Obligation d'accommodement 10
- Équité en matière d'emploi 10

Affaires 11
- Décisions rendues par le Tribunal 11
- Mise à jour sur la parité salariale 13
- Contrôles judiciaires de la Cour fédérale 15

Annexe 1 : Organigramme 18

Annexe 2 : Aperçu du processus d'audition 19

Annexe 3 : Membres du Tribunal canadien des droits de la personne 22

Annexe 4 : Greffe du Tribunal 27

Annexe 5 : Personne-ressource au Tribunal 28

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

N° de catalogue HR61-1/2000
ISBN 0-662-65679-2
Tribunal canadien des droits de la personne / Rapport annuel 2000

Message de la présidente

L'année écoulée a été marquée par un certain nombre d'éléments nouveaux importants pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Ainsi, on s'est intéressé à la formation des membres du Tribunal et l'expérience que ceux-ci ont acquise par suite de la réduction de la taille de l'organisme a commencé à produire des résultats mesurables. Au cours des 12 derniers mois, le Tribunal s'est acquitté de son rôle de façon plus rapide et efficace. Par ailleurs, le nombre de ses décisions qui ont été confirmées par la Cour fédérale du Canada a sensiblement augmenté.

Quelques éléments viennent toutefois assombrir le bilan de la dernière année. En novembre, la juge Tremblay-Lamer, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a conclu que certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* touchant le Tribunal canadien des droits de la personne étaient insuffisantes pour conférer au Tribunal le degré d'indépendance institutionnelle nécessaire. Ce jugement a eu pour effet de mettre en veilleuse non seulement l'affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada et ses employés, mais aussi un certain nombre d'autres audiences. Les tribunaux d'instance supérieure ont fréquemment fait observer que le public tient particulièrement à ce que les plaintes de discrimination soient réglées rapidement. Malheureusement, dans le contexte actuel, le Tribunal canadien des droits de la personne ne sera pas en mesure d'offrir un tel niveau de service dans un avenir prévisible.

C'est la troisième fois que l'on juge que le Tribunal canadien des droits de la personne n'a pas l'indépendance institutionnelle nécessaire pour assurer aux Canadiens mis en cause dans des affaires relatives aux droits de la personne une audience équitable et impartiale[1]; en fait, il s'agit de la deuxième décision du genre en moins de trois ans. On a jugé à trois reprises que le régime légal en place ne fournissait pas des garanties suffisantes d'indépendance institutionnelle. Ces lacunes ne peuvent que miner la crédibilité du Tribunal et jeter le discrédit sur l'administration de la procédure en matière de droits de la personne à l'échelle fédérale. Les Canadiens ont droit à ce que les plaintes en matière de droits de la personne soient traitées par un tribunal équitable et impartial du point de vue institutionnel. La seule façon d'atteindre cet objectif rapidement, et avec certitude, consiste à prendre des mesures législatives.

Anne Mactavish

---

1 Voir *MacBain c. CCDP*, [1985] 1 C.F. 856, *Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et autres*, [1998] 3 C.F. 244 (C.F., 1re instance) (juge J. McGillis), et l'arrêt rendu par la juge Tremblay-Lamer dans *Bell Canada c. ACET, Femmes Action et Commission canadienne des droits de la personne*, dossier T-890-99, 2 novembre 2000.

Affinement de la procédure en matière de droits de la personne

Une année sous le signe de l'instabilité

Les droits ne consacrent jamais bien le statu quo; en fait, ils rendent les griefs légitimes et, de ce fait, obligent les sociétés à poursuivre leur processus de réforme partielle, insuffisante et, partant, interminable. Cette idée que la société est à jamais incomplète, toujours en quête d'une justice inatteignable, caractérise les sociétés modernes partout. [Traduction]

Michael Ignatieff
The Rights Revolution

Les conférences Massey de l'an 2000 ont été consacrées à un examen des droits de la personne au Canada, y compris leur impact sur la société et la politique canadiennes. Le discours sur les droits de la personne et les mécanismes de protection de ces droits ont évolué parallèlement à la complexification de la société canadienne, créant probablement au moins autant d'incertitude qu'ils en ont dissipé.

L'histoire récente du Tribunal est un exemple typique. Au cours des 15 dernières années, la compétence et l'indépendance institutionnelle du Tribunal ont fait l'objet de maintes contestations, qui ont parfois stoppé le processus d'application des droits de la personne. Un train de modifications législatives apportées entre 1985 et 1998, ainsi qu'une restructuration en profondeur du Tribunal en 1998, devaient corriger les lacunes constatées par les tribunaux d'instance supérieure. Depuis 1998, le Tribunal a sensiblement amélioré ses processus de planification et de gestion des instances, ses règles de procédure et de pratique et le programme de formation professionnelle de ses membres.

Tout ce travail a commencé à porter fruit en 2000 alors que le Tribunal, contre toute attente, a été appelé à gérer un nombre considérable de cas. Non seulement il a accru son efficacité et sa vitesse de réaction, mais il a également vu le système judiciaire lui témoigner un plus grand respect, le pourcentage des décisions rejetées par les tribunaux d'instance supérieure ayant fléchi.

Quelle n'a donc pas été notre déception lorsque, en novembre 2000, la Cour fédérale a une fois de plus remis en question l'indépendance institutionnelle du Tribunal, jugeant que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP) était encore entachée de vice après presque deux décennies de peaufinage. Dans la foulée du jugement, de nombreuses audiences ont été suspendues. Pour la première fois en 22 ans d'histoire, le Tribunal a commencé à accumuler un arriéré en attendant l'issue – en 2001, espère-t-on – du pourvoi dont la Cour d'appel fédérale a été saisie.

D'autres aspects de l'activité du Tribunal ont également été mis en veilleuse, cette fois de sa propre initiative. Au printemps 2000, le Tribunal

a provisoirement interrompu son expérience d'une durée de quatre ans portant sur le règlement extrajudiciaire des différends. Bien qu'une étude du processus de médiation du Tribunal ait conclu en 1998 que les participants étaient généralement satisfaits tant de la procédure que des résultats des règlements négociés, une analyse plus poussée a soulevé des doutes à l'égard du recours à la médiation par rapport à la volonté du législateur. Le Tribunal continue de s'inquiéter de ce que les règlements confidentiels, si satisfaisants soient-ils aux yeux des plaignants et des mis en cause, ne répondent peut-être pas de façon adéquate à l'objectif éducatif de la législation relative aux droits de la personne. Nous avons cessé d'offrir la médiation en attendant que ce processus ait été évalué et que la politique à cet égard ait été réexaminée.

Ajoutant au climat d'incertitude qui persiste, un comité formé de spécialistes des droits de la personne nommés par la ministre de la Justice en 1999 pour examiner la procédure en matière de droits de la personne au Canada, a publié son rapport en juin 2000. Le comité, qui était présidé par l'honorable Gérard La Forest, a recommandé une profonde réforme du mécanisme fédéral d'application des droits de la personne en vue d'accélérer le traitement des plaintes. En vertu du « modèle d'accès direct » proposé, la Commission canadienne des droits de la personne serait court-circuitée et le Tribunal serait saisi directement des plaintes. Il incomberait au Tribunal de traiter les plaintes et de statuer sur celles-ci. Ce scénario aurait de vastes répercussions sur la charge de travail et l'activité du Tribunal.

Au moment où le millénaire tirait à sa fin, le Tribunal canadien des droits de la personne était donc à nouveau plongé dans l'incertitude quant à la légitimité de son statut, à l'ampleur de son éventuel arriéré et à l'avenir de la procédure en matière de droits de la personne au Canada.

> Le discours sur les droits de la personne et les mécanismes de protection de ces droits ont évolué parallèlement à la complexification de la société canadienne.

De toute évidence, toute la procédure en matière de droits de la personne demeure une œuvre inachevée – en théorie et en pratique, dans sa conception et son exécution, au regard de l'intention et du résultat – et le Tribunal sera sous peu passé maître dans l'art de vivre dans l'incertitude. Nous décrirons dans les pages qui suivent notre activité au cours de cette année sous le signe de l'instabilité.

Nouvelles allégations de partialité institutionnelle

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a statué que deux articles de la LCDP compromettaient l'indépendance et l'impartialité institutionnelles du Tribunal. Saisie d'une demande de contrôle judiciaire portant sur une décision provisoire du TCDP, la Cour fédérale a conclu que le Tribunal n'exerçait pas un pouvoir de décision indépendant à l'égard de toute catégorie d'affaires pour laquelle il était lié par les directives d'interprétation de la Commission canadienne des droits de la personne. De l'avis de la juge Tremblay-Lamer, le fait que

la Commission ait le pouvoir de donner de telles directives lui confère un statut spécial dont ne jouit aucune partie comparaissant devant le Tribunal et signifie qu'une partie à une instance peut faire indûment pression sur le Tribunal pour influencer le résultat de ses décisions dans certains genres de cas. Elle a conclu que le pouvoir décisionnel du Tribunal était indubitablement entravé par le pouvoir de la Commission de donner des directives ayant un effet obligatoire au sujet de l'interprétation de la LCDP. Selon la Cour fédérale, le problème découle des dispositions de la LCDP qui confèrent un tel pouvoir à la Commission.

En outre, la Cour fédérale a jugé qu'une deuxième disposition de la LCDP compromettait l'indépendance institutionnelle du Tribunal. En vertu du paragraphe 48.2(2), le président du TCDP a le pouvoir de prolonger le mandat d'un membre du Tribunal dont le mandat expire dans le cours d'une audience qu'il préside. Le principe de l'indépendance institutionnelle implique qu'un tribunal doit être structuré de manière à préserver l'indépendance de ses membres, a affirmé la juge Tremblay-Lamer. En l'espèce, un membre pourra continuer d'entendre l'affaire si la présidente du Tribunal le juge à propos. La difficulté ne réside pas nécessairement dans la manière dont le pouvoir discrétionnaire est exercé, mais plutôt dans l'existence même de ce pouvoir. « À mon avis, compte tenu du haut niveau d'indépendance requis, seule une garantie objective d'inamovibilité assurera la protection nécessaire et procurera au membre la quiétude dont il a besoin pour rendre une décision en toute liberté, a-t-elle ajouté. Il n'existe aucune garantie objective que des décisions antérieures ou courantes du membre dont le mandat a expiré n'influenceront pas de façon négative la décision relative à son maintien en fonction. »

Le principe de l'indépendance institutionnelle implique qu'un tribunal doit être structuré de manière à préserver l'indépendance de ses membres.

Jugeant que les deux dispositions de la LCDP qui sont entachées de vice compromettaient l'indépendance et l'impartialité du Tribunal en tant qu'institution, la Cour fédérale a ordonné qu'on suspende l'instruction de la plainte de parité salariale à l'encontre de Bell Canada jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posent les articles de la LCDP qui sont en cause.

Ce jugement a eu des conséquences considérables. Il a fallu aussitôt ajourner les procédures dans une autre affaire de parité salariale (*Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*) et, depuis ce temps, les procédures dans presque toutes les nouvelles instances mettant en cause un intimé du secteur privé ont été ajournées indéfiniment. Vu l'état actuel de la jurisprudence, seules les affaires mettant en cause des ministères ou organismes gouvernementaux ne sont pas touchées par l'arrêt de la Cour fédérale.

Les syndicats mis en cause dans l'affaire *Bell Canada* ont interjeté appel du jugement de la Section de première instance de la Cour fédérale,

mais le pourvoi ne sera entendu qu'au début du printemps 2001. Une autre option consiste à examiner les modifications qui pourraient être apportées à la LCDP. Nous croyons qu'il est préférable d'emprunter cette voie, car il se peut que le pourvoi ne résolve pas le problème et qu'il y ait d'autres appels qui retarderont encore les audiences du Tribunal.

Par suite de l'arrêt de la Cour fédérale, le Tribunal sera confronté à un arriéré pour la première fois de son histoire. Nous prévoyons qu'il sera saisi en 2001 d'une centaine de nouveaux cas, dont 60 p. 100 mettront en cause des employeurs du secteur privé. Le Tribunal proposera que, une fois que les problèmes constatés auront été résolus, l'on nomme à titre provisoire d'anciens membres ayant une vaste expérience pour entendre ces affaires aux termes des dispositions de la LCDP relatives aux membres nommés à titre provisoire. Selon le nombre de cas accumulés, tout l'arriéré pourrait être éliminé dans un délai de 12 à 18 mois, dans la mesure où le Tribunal disposerait des ressources nécessaires.

Poursuite du débat sur la médiation

Le Tribunal a cessé d'offrir la médiation au printemps 2000. La médiation devenait de plus en plus populaire depuis le lancement par le Tribunal en 1996 de son programme de règlement extrajudiciaire des différends. Cependant, malgré les nombreux avantages que comporte la médiation par rapport aux instances judiciaires, le Tribunal s'inquiétait du fait que la compression des délais, la réduction des coûts et la satisfaction personnelle accrue – autant d'avantages que procurent les règlements négociés – étaient loin de compenser les occasions perdues d'éduquer le public. Le fait que les résultats des règlements négociés soient confidentiels va jusqu'à un certain point à l'encontre de la volonté du législateur.

L'un des principaux objectifs de la LCDP est d'éliminer les pratiques discriminatoires des employeurs et fournisseurs de services soumis à la réglementation fédérale, notamment la discrimination involontaire et systémique. Ce genre de discrimination résulte de l'application courante de pratiques établies de recrutement, d'embauche ou de prestation de services qui ont pour effet de restreindre l'admissibilité à exécuter certains types de tâches ou à bénéficier de certains types de services.

Les cas de discrimination directe sont souvent réglés sans recourir à l'arbitrage – souvent par voie de médiation. Toutefois, les plaintes qui sont généralement renvoyées aux tribunaux des droits de la personne ont trait à des pratiques systémiques de longue date qui touchent souvent une multitude d'employés et de clients. Lorsque le Tribunal est saisi d'une telle plainte, il n'y a pas que les intérêts du plaignant et du mis en cause qui soient en jeu. En réglant en privé ce type de plainte, on empêche peut-être de dépister une discrimination systémique et d'y remédier. En revanche, la tenue d'audiences publiques et la publication des décisions qui en découlent contribuent à mettre en relief les pratiques et les attitudes discriminatoires et créent un climat propice pour lutter contre celles-ci. Lorsque le Tribunal juge que le mis en cause a contrevenu à la LCDP, son constat devient public. Enfin, la publication des décisions permet d'établir les paramètres de ce qui constitue la discrimination.

Compte tenu de ces préoccupations, le Tribunal a suspendu son service de médiation en attendant un examen complet du programme. Si le Tribunal décide de rétablir la médiation, nous comptons apporter certains changements à la politique et à la procédure afin de protéger non seulement les intérêts des parties, mais aussi ceux de la majorité.

La promotion de l'égalité : une nouvelle vision–Rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Face aux préoccupations du public à l'égard des délais et des lacunes dans l'application de la procédure fédérale en matière de droits de la personne, ainsi qu'aux questions soulevées par le vérificateur général du Canada dans son rapport de 1998, la ministre de la Justice a institué en 1999 un examen complet de la LCDP. Présidé par l'honorable Gérard La Forest, ex-juge de la Cour suprême du Canada, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'est livré à un vaste examen de la loi actuelle, examinant les processus et questions de fond, de procédure et de principe. Dans son rapport final, le Comité a formulé des recommandations visant à harmoniser la LCDP avec les concepts contemporains relatifs aux droits de la personne et à l'égalité, et à moderniser le mécanisme mis en place au Canada pour résoudre les différends de cette nature.

Modèle d'accès direct

Dans son rapport publié en juin 2000, le Comité a proposé de profondes modifications au mécanisme actuel dans le but de mettre fin au monopole qu'exerce la Commission en ce qui concerne le traitement des plaintes. Il a recommandé que la LCDP prévoie un processus qui permettrait aux plaignants, avec une aide juridique publique, d'adresser directement leurs plaintes au Tribunal. En vertu du système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes. Il n'y aurait plus de conflits institutionnels entre les rôles de décideur et de défenseur de la Commission. Tant le filtrage initial des plaintes que les enquêtes proprement dites, qui relèvent actuellement de la Commission, seraient effectués par le Tribunal. La Commission cesserait de s'interposer comme garde-barrière entre les plaignants et le Tribunal.

Une telle réforme sur le plan procédural aurait sans doute d'importantes conséquences pour le Tribunal. D'abord, elle se traduirait par une multiplication du nombre de cas soumis au Tribunal – de 30 ou 35 nouveaux cas traités annuellement, ceux-ci pourraient atteindre 500 ou 600. Afin de faire face à une charge de travail aussi considérable, il faudrait accroître la taille du Tribunal en nommant d'autres membres et en augmentant les ressources dont il dispose sur le plan de la recherche et de l'administration. Il faudrait aussi que le Tribunal se dote de nouvelles méthodes de fonctionnement et d'un nouveau système de gestion des cas. Il lui faudrait enfin acquérir un nouvel éventail de compétences. Le Tribunal a commencé à étudier les modalités de mise en œuvre d'un tel modèle.

Médiation

La présidente du Tribunal a demandé au Comité de se pencher sur le processus de médiation afin de proposer des façons d'améliorer les critères de sélection et de lui indiquer si, à son avis, la

divulgation des règlements négociés devrait être obligatoire plutôt que facultative. Le Comité a décidé d'envisager la médiation dans le contexte de la procédure de traitement des plaintes qu'il propose. En vertu du modèle d'accès direct décrit dans la section précédente, le Tribunal, plutôt que la Commission, serait responsable de la médiation, responsabilité qui serait énoncée dans la LCDP. Tous les aspects du processus de médiation, y compris le règlement, seraient confidentiels. Le Tribunal serait appelé à élaborer et à affiner les critères de sélection des plaintes qui seraient exclues du processus de médiation, compte tenu de leur nature, des questions d'intérêt public en jeu, de la possibilité d'un règlement et des intérêts de la justice.

En vertu du système proposé, la Commission canadienne des droits de la personne cesserait d'enquêter sur les plaintes.

Appels à l'égard des ordonnances du Tribunal

Dans ses rapports annuels antérieurs, le Tribunal a déploré le fait que ses décisions étaient souvent renversées, faisant remarquer que le manque de déférence du système judiciaire à l'égard des décisions du TCDP avait contribué à une culture de litiges tellement florissante qu'il est devenu courant de demander un contrôle judiciaire des décisions du Tribunal. Si le nombre de décisions du Tribunal qui ont été renversées a diminué, il semble que le système soit caractérisé par une procédure plus contentieuse, ainsi qu'en témoigne le nombre croissant d'objections préliminaires, de requêtes en irrecevabilité basées sur l'autorité de la chose jugée et de requêtes provisoires portant sur des questions de procédure qui grugent de plus en plus le temps du Tribunal. En outre, les décisions rendues par le Tribunal à l'égard des requêtes préliminaires ou provisoires sont souvent soumises à un contrôle judiciaire, procédure qui entraîne d'autres retards. De ce fait, le temps qu'il faut au Tribunal pour rendre une décision définitive est souvent disproportionné par rapport aux complexités qui entourent la plainte.

Dans son rapport final publié en juin 2000, le Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* a fait observer que la réforme structurelle du Tribunal et les lettres de noblesse qu'il a acquises depuis 1998 lui ont valu une plus grande déférence de la part des tribunaux d'instance supérieure. Le Comité a recommandé de modifier la LCDP afin d'y inclure une « clause privative » exigeant que les tribunaux d'instance supérieure renvoient au Tribunal les questions de procédure ou de fait. De plus, il a proposé que les décisions du Tribunal relatives à des questions de compétence ou d'interprétation de la LCDP puissent être révisées uniquement par la Division d'appel de la Cour fédérale du Canada, plutôt que par la Section de première instance comme c'est actuellement le cas. Le Tribunal souscrit aux recommandations du Comité, estimant que les modifications proposées accroîtraient l'efficacité du mécanisme fédéral d'application des droits de la personne.

Le temps d'agir

La haute direction du ministère de la Justice du Canada se penche actuellement sur le rapport du Comité. Le Tribunal espère que le gouvernement annoncera sous peu son plan d'action. Compte tenu du rapport, il espère également que certains changements seront apportés au cours des prochaines années en ce qui concerne le rôle du Tribunal. Malgré l'incertitude qui règne quant aux conséquences à long terme que les recommandations du Comité auront pour le Tribunal, nous souscrivons à son opinion selon laquelle la façon actuelle de garantir le respect des droits de la personne au Canada doit faire l'objet d'une certaine révision. Le Tribunal collaborera avec le ministère de la Justice en fournissant à ses représentants toute l'aide nécessaire pour lui permettre de s'acquitter de cette tâche difficile.

Amélioration du processus d'arbitrage

Depuis 1998, année où il a institué à l'intention de ses membres un vaste programme de formation d'une durée de trois semaines portant sur le processus d'arbitrage, le Tribunal canadien des droits de la personne accorde beaucoup d'importance à la formation professionnelle. En 2000, les membres du Tribunal ont participé à deux ateliers de perfectionnement portant sur les nouveaux aspects de la procédure, la jurisprudence récente et les éléments nouveaux dans le domaine des droits de la personne. De plus, ils ont participé en compagnie d'experts à des séances spéciales portant sur les plaintes relatives à des déficiences, à l'accommodement et au harcèlement, et assisté à des exposés de juges traitant de divers aspects du processus tels que l'évaluation de la crédibilité des témoins. Par ailleurs, les Services juridiques du Tribunal ont publié des mises à jour et des analyses portant sur les nouveaux précédents pertinents, y compris des résumés des décisions d'autres organismes d'arbitrage en matière de droits de la personne et des tribunaux d'instance supérieure.

> Les décisions sont plus cohérentes et sont rendues dans un court délai.

Même s'il compte moins de membres qu'avant les modifications de 1998, le Tribunal fait preuve d'une plus grande cohérence dans ses décisions et rend celles-ci plus rapidement. La présidente et le vice-président s'occupent de presque toutes les questions préliminaires, ce qui permet de préparer plus rapidement et efficacement les audiences. Comme les questions préliminaires sont tranchées par un moins grand nombre de membres, les décisions sont plus cohérentes et sont rendues dans un court délai.

Le recours à des questionnaires pour recueillir auprès des parties les renseignements de base nécessaires au début du processus d'audition a grandement contribué à améliorer l'organisation des audiences. La planification des cas était naguère un long processus; il fallait tenir des appels conférences pour planifier le déroulement des audiences; pour organiser un appel

conférence, il fallait coordonner l'emploi du temps de nombreux avocats. Les retards de deux ou trois mois étaient chose courante. Le recours à ces questionnaires a amélioré l'efficacité du Tribunal tout en lui permettant de tenir compte davantage des besoins particuliers des parties.

Les *Règles de procédure provisoires* du Tribunal, qui ont récemment été révisées, se sont avérées particulièrement efficaces. Ces règles n'ont fait l'objet d'aucune contestation juridique ou plainte. En fait, toute la rétroaction reçue a été positive. De plus, contrairement à ce qui s'est produit dans le passé, il y a eu très peu de demandes d'ajournement parce qu'une partie avait été prise au dépourvu par des éléments de preuve imprévus.

Garder le public informé

Soucieux de tenir le public informé de la procédure de règlement des plaintes en matière de droits de la personne ainsi que du rôle du Tribunal, nous avons continué en 2000 à améliorer notre site Web, notamment en augmentant le nombre de liens dans le domaine des droits de la personne ainsi que la quantité et les catégories de documents accessibles. Par exemple, nous y publions des décisions portant sur des questions de procédure. Le moteur de recherche permet aux utilisateurs de faire des recherches à l'aide du titre d'une affaire ou d'un mot clé dans la base renfermant les décisions du Tribunal. On trouve également dans le site des renseignements généraux au sujet du Tribunal, de même que des documents publics tels que les *Règles de procédure provisoires*. Le site Web décrit la procédure fédérale d'arbitrage en matière de droits de la personne et fournit une liste des affaires actives et le calendrier des prochaines audiences. Grâce aux liens menant aux sites d'autres organismes œuvrant dans le secteur des droits de la personne, les visiteurs peuvent avoir accès aux pages Web de la Commission canadienne des droits de la personne et à celles des commissions et tribunaux provinciaux. Le site remanié est de plus en plus populaire auprès du public.

Conformément à son orientation visant à mieux renseigner la population au sujet de ses services, le Tribunal s'emploie également à élaborer plusieurs brochures de vulgarisation où il expliquera son rôle et ce à quoi peuvent s'attendre les parties à une instance et leurs témoins. Conçues à l'intention du profane, ces brochures aideront à démystifier la procédure du Tribunal et à familiariser les plaignants, mis en cause et témoins avec le jargon juridique utilisé dans la correspondance qu'ils reçoivent du Tribunal ou des avocats qui y plaident. Le Tribunal prévoit publier les nouvelles brochures en 2001.

TCDP

Faits nouveaux et nouvelles tendances

Charge de travail accrue

Le Tribunal est témoin d'une explosion de la demande. De 1995 à 2000, le nombre moyen de nouveaux cas soumis au Tribunal a été de 25. En 1999, le Tribunal a enregistré 37 nouveaux renvois et en 2000, 73. Le rapport du Comité de révision de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, dans lequel on a déploré le rôle de garde-barrière que joue la Commission canadienne des droits de la personne, n'est sans doute pas étranger au doublement du nombre de renvois entre 1999 et 2000. Selon certains renseignements fournis par la Commission, le Tribunal peut dorénavant s'attendre à recevoir d'elle une centaine de nouveaux dossiers annuellement, ce qui représenterait une augmentation de 300 p. 100 sur une très courte période. Aussi, le Tribunal a-t-il entrepris de réexaminer la répartition entre le nombre de membres à temps plein et le nombre de membres à temps partiel, en vue d'optimiser son efficacité. Le fait de pouvoir compter sur un plus grand nombre de membres à temps plein aiderait peut-être à maintenir la qualité du service auquel s'attendent désormais les clients du Tribunal.

Obligation d'accommodement

L'augmentation récente du nombre de plaintes fondées sur des déficiences a également contribué à accroître la charge de travail du Tribunal. Les récents arrêts de la Cour suprême qui ont resserré les critères d'application de la défense fondée sur une exigence professionnelle justifiée, ainsi que l'introduction, à la faveur de la dernière réforme de la LCDP en 1998, de l'obligation d'accommodement dans les affaires de discrimination directe, ont créé un nouveau climat d'incertitude dans un domaine du droit substantiel qui était naguère bien établi. Étant donné que les orientations qui se dégagent de la jurisprudence quant aux obligations des employeurs à l'endroit de leurs employés handicapés ne sont plus définitives, le Tribunal prévoit une vague de nouvelles plaintes relatives à des déficiences jusqu'à ce que les nouvelles normes qui s'appliquent aux employeurs et aux fournisseurs de services aient été pleinement examinées et interprétées par le Tribunal.

Équité en matière d'emploi

En 2000, le Tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audience en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME). Les audiences devraient débuter en 2001. Chacune de ces affaires représente en quelque sorte une cause type puisque la loi de 1996 n'a encore fait l'objet d'aucune interprétation de la part du Tribunal. Même s'il est autorisé à établir des règles de procédure qui régiront le fonctionnement du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi (TEME), le TCDP a l'intention de tenir quelques audiences avant de le faire, afin de se familiariser davantage avec les besoins des parties et d'être plus à même de déterminer le mode de fonctionnement du TEME. Dans l'intervalle, le Tribunal a publié le *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* afin d'aider les parties à se préparer à une audience.

Affaires

Le Tribunal a vu sa charge de travail augmenter considérablement en 2000 alors qu'il a enregistré 73 nouveaux renvois, soit un nombre record. Outre les cinq décisions définitives rendues en 2000, le Tribunal a produit 22 décisions écrites portant sur des requêtes préliminaires ou provisoires, ainsi que plusieurs décisions orales. Une bonne part du calendrier d'audiences du Tribunal a été consacrée aux trois affaires de parité salariale mentionnées ci-après.

Décisions rendues par le Tribunal

***Carter c. Forces armées canadiennes* (Deschamps)**

Robert Carter était membre des Forces armées canadiennes. La politique des Forces armées en matière de retraite obligatoire a pour ainsi dire obligé M. Carter à prendre sa retraite à l'âge de 50 ans. Après son départ à la retraite, il a déposé une plainte dans laquelle il a allégué avoir été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Les Forces armées ont admis que leur politique était discriminatoire, mais elles ont soutenu que le dédommagement pour la perte de salaire subie par M. Carter était soumis à un règlement spécial adopté plusieurs mois après sa libération de l'armée. Le règlement avait pour effet de soustraire la politique en question à l'application de la LCDP. Le Tribunal a souscrit à l'argument des Forces armées. Il a conclu que le jour où le règlement est entré en vigueur, la politique en matière de retraite obligatoire avait cessé d'être discriminatoire aux fins de l'application de la Loi. Par conséquent, M. Carter n'avait pas droit à un dédommagement pour la période qui avait suivi l'entrée en vigueur du règlement. L'affaire a été portée en appel devant la Cour fédérale.

***Marinaki c. Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish/Chicoine/Devins)**

Emilie Marinaki a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et ethnique de la part de son gestionnaire. Bien qu'il ait effectivement constaté qu'il y avait eu entre la plaignante et son gestionnaire un certain nombre de confrontations à la suite de tentatives de celui-ci pour gérer des questions relatives au travail, le Tribunal a jugé que ni le sexe de M^me^ Marinaki ni son ethnicité n'avaient joué un rôle dans la création du conflit. Même si la conduite du gestionnaire

Le Tribunal a vu sa charge de travail augmenter considérablement en 2000 alors qu'il a enregistré 73 nouveaux renvois, soit un nombre record. Outre les cinq décisions définitives rendues en 2000, le Tribunal a produit 22 décisions écrites portant sur des requêtes préliminaires ou provisoires, ainsi que plusieurs décisions orales. Une bonne part du calendrier d'audiences du Tribunal a été consacrée aux trois affaires de parité salariale mentionnées ci-après.

Décisions rendues par le Tribunal

***Carter c. Forces armées canadiennes* (Deschamps)**

Date du renvoi : 22/03/1999

Date de la décision : 02/03/2000

Nombre de jours d'audience : 1

Robert Carter était membre des Forces armées canadiennes. La politique des Forces armées en matière de retraite obligatoire a pour ainsi dire obligé M. Carter à prendre sa retraite à l'âge de 50 ans. Après son départ à la retraite, il a déposé une plainte dans laquelle il a allégué avoir été l'objet d'une discrimination fondée sur l'âge. Les Forces armées ont admis que leur politique était discriminatoire, mais elles ont soutenu que le dédommagement pour la perte de salaire subie par M. Carter était soumis à un règlement spécial adopté plusieurs mois après sa libération de l'armée. Le règlement avait pour effet de soustraire la politique en question à l'application de la LCDP. Le Tribunal a souscrit à l'argument des Forces armées. Il a conclu que le jour où le règlement est entré en vigueur, la politique en matière de retraite obligatoire avait cessé d'être discriminatoire aux fins de l'application de la Loi. Par conséquent, M. Carter n'avait pas droit à un dédommagement pour la période qui avait suivi l'entrée en vigueur du règlement. L'affaire a été portée en appel devant la Cour fédérale.

***Marinaki c. Développement des ressources humaines Canada* (Mactavish/Chicoine/Devins)**

Date du renvoi : 02/07/1999

Date de la décision : 29/06/2000

Nombre de jours d'audience : 32

Émilie Marinaki a allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et ethnique de la part de son gestionnaire. Bien qu'il ait effectivement constaté qu'il y avait eu entre la plaignante et son gestionnaire un certain nombre de confrontations à la suite de tentatives de celui-ci pour gérer des questions relatives au travail, le Tribunal a jugé que ni le sexe de M^me^ Marinaki ni son ethnicité n'avaient joué un rôle dans la création du conflit. Même si la conduite du gestionnaire

Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union (Pensa)

Date du renvoi : 08/09/1999

Date de la décision : 09/08/2000

Nombre de jours d'audience : 6

Wachal c. Manitoba Pool Elevators (Sinclair)

Date du renvoi : 15/02/2000

Date de la décision : 27/09/2000

Nombre de jours d'audience : 3

Vlug c. Société Radio-Canada (Mactavish)

Date du renvoi : 11/04/2000

Date de la décision : 15/11/2000

Nombre de jours d'audience : 8

Henry Vlug a allégué que la Société Radio-Canada (SRC) avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur la déficience en ne fournissant pas aux malentendants un sous-titrage complet de la programmation télévisuelle de Newsworld et de son réseau anglais. Le Tribunal a reconnu que la SRC, malgré les difficultés financières considérables qu'elle connaissait, avait fait d'importants progrès en matière de sous-titrage. Cependant, les explications fournies par la SRC quant aux raisons pour lesquelles il lui était impossible d'offrir un sous-titrage complet n'étaient tout simplement pas plausibles. Plus particulièrement, elle n'avait pas pleinement tenu compte : 1) des recettes qu'aurait pu lui rapporter la vente de commandites pour le sous-titrage; 2) de la possibilité de demander à ses annonceurs de produire des commerciaux sous-titrés; 3) de ce qu'il en coûterait vraiment pour garder en disponibilité un micro central des sous-titreurs qui pourraient fournir un service de sous-titrage en temps réel aux stations affiliées. Cette décision a fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale.

Mise à jour sur la parité salariale

Depuis quelques années, le Tribunal a consacré une part disproportionnée de son temps et de ses ressources aux trois principales affaires d'équité salariale. Dans deux de ces instances — *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* et *Association canadienne des employés de télécommunications (ACET) c. Bell Canada* — les procédures ont été suspendues dans la foulée du jugement de novembre 2000 de la Cour fédérale, en attendant le verdict de la Cour d'appel fédérale. Toutefois, dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, l'audience se poursuit.

Date du renvoi : 30/03/1992

Nombre de jours d'audience en 2000 : 18

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 348

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 2000, les membres instructeurs ont siégé pendant 18 jours, ce qui a porté à 348 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant l'issue du pourvoi dont a fait l'objet l'arrêt *Bell Canada*, le TCDP venait d'amorcer l'étape de la contre-preuve. Si les audiences reprennent au printemps 2001, la présentation de la preuve devrait prendre fin en 2001.

de Mme Marinaki au cours de ces diverses confrontations avait été inappropriée et non professionnelle et qu'elle dénotait une piètre gestion, elle n'était pas fondée sur un motif de distinction illicite. Ni le sexe de Mme Marinaki ni son origine ethnique n'avaient eu à voir avec le traitement que son gestionnaire lui avait réservé. Cela dit, s'il avait conclu que Mme Marinaki avait été l'objet d'un traitement discriminatoire, le Tribunal n'aurait pas hésité à tenir le ministère responsable des gestes posés par son gestionnaire.

Oster c. International Longshoremen's and Warehousemen's Union **(Pensa)**

Helen Oster a allégué que le syndicat intimé lui avait refusé, en raison de son sexe, un emploi de matelot de pont-cuisinier à bord d'un navire. Le Tribunal a conclu que le syndicat l'avait empêchée de postuler l'emploi en question parce que le navire n'était pas doté d'installations de couchage distinctes pour les femmes. L'avocat du syndicat a fait valoir que le fait de recruter une femme aurait imposé aux autres employés une nouvelle condition d'emploi, c'est-à-dire accepter de partager les installations de couchage avec des membres du sexe opposé. Toutefois, selon l'horaire des postes, Mme Oster et les autres membres d'équipage n'auraient pas utilisé en même temps les installations de couchage. L'intimé n'ayant pas démontré qu'il aurait été soumis à une contrainte excessive, la plainte a été accueillie. Toutefois, aucun dédommagement n'a été accordé pour la perte de salaire, étant donné que Mme Oster n'aurait pas pu de toute façon obtenir l'emploi en raison de son manque d'expérience. Cette décision a été portée en appel devant la Cour fédérale.

Wachal c. Manitoba Pool Elevators **(Sinclair)**

Shannon Wachal a été congédiée en raison de son trop grand nombre d'absences. Elle a allégué que ses absences étaient imputables à des réactions allergiques et asthmatiques causées par la rénovation des bureaux où elle travaillait. Dans sa plainte, elle a prétendu qu'on avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur une déficience et qu'on n'avait pas pris de mesures d'accommodement. Toutefois, le Tribunal n'a pas trouvé d'éléments de preuve démontrant que les absences de Mme Wachal étaient attribuables à sa déficience. Plus particulièrement, le Tribunal a fait observer que rien dans la preuve n'indiquait que ses collègues avaient remarqué des symptômes lorsqu'elle était au travail. En outre, les certificats médicaux fournis ne précisaient pas la nature de la maladie de Mme Wachal. Enfin, Mme Wachal s'absentait généralement à la fin de chaque mois, lorsque la charge de travail atteignait son niveau le plus haut. Le Tribunal a rejeté la plainte.

***Vlug c. Société Radio-Canada* (Mactavish)**

Henry Vlug a allégué que la Société Radio-Canada (SRC) avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur la déficience en ne fournissant pas aux malentendants un sous-titrage complet de la programmation télévisuelle de Newsworld et de son réseau anglais. Le Tribunal a reconnu que la SRC, malgré les difficultés financières considérables qu'elle connaissait, avait fait d'importants progrès en matière de sous-titrage. Cependant, les explications fournies par la SRC quant aux raisons pour lesquelles il lui était impossible d'offrir un sous-titrage complet n'étaient tout simplement pas plausibles. Plus particulièrement, elle n'avait pas pleinement tenu compte : 1) des recettes qu'aurait pu lui rapporter la vente de commandites pour le sous-titrage; 2) de la possibilité de demander à ses annonceurs de produire des commerciaux sous-titrés; 3) de ce qu'il en coûterait vraiment pour garder en disponibilité en un lieu central des sous-titreurs qui pourraient fournir un service de sous-titrage en temps réel aux stations affiliées. Cette décision a fait l'objet d'un appel devant la Cour fédérale.

Mise à jour sur la parité salariale

Depuis quelques années, le Tribunal a consacré une part disproportionnée de son temps et de ses ressources aux trois principales affaires d'équité salariale. Dans deux de ces instances – *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* et *Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada* – , les procédures ont été suspendues dans la foulée du jugement de novembre 2000 de la Cour fédérale, en attendant le verdict de la Cour d'appel fédérale. Toutefois, dans l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest*, l'audience se poursuit.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 2000, les membres instructeurs ont siégé pendant 18 jours, ce qui a porté à 348 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant l'issue du pourvoi dont a fait l'objet l'arrêt *Bell Canada*, le TCDP venait d'amorcer l'étape de la contre-preuve. Si les audiences reprennent au printemps 2001, la présentation de la preuve devrait prendre fin en 2001.

Dans *ICI et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision de novembre 2000 de la Cour fédérale. En 2000, cette affaire a nécessité 40 jours d'audience. Il se peut que les procédures se poursuivent durant encore deux ou trois ans, selon le résultat du pourvoi dans l'affaire *Bell Canada*.

Date du renvoi :
04/06/1996[2]

Nombre de jours d'audience en 2000 : 40

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 55

Au total, 47 jours d'audience ont été consacrés à l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 2000. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 79 jours d'audience. L'arrêt *Bell Canada* aura pour effet de suspendre l'audience, une fois que la Commission et la partie plaignante auront complété la preuve (au début de 2001, prévoit-on). Dès que la Cour d'appel fédérale se sera prononcée dans l'affaire *Bell Canada*, le Tribunal poursuivra ses procédures en fonction des orientations et paramètres fournis.

Date du renvoi :
29/05/1997

Nombre de jours d'audience en 2000 : 47

Nombre de jours d'audience jusqu'à maintenant : 79

La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé cette affaire au Tribunal en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de l'affaire et, par la suite, l'impartialité du Tribunal. À cause de ces deux contestations, les procédures du Tribunal ont été interrompues pendant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal de poursuivre ses procédures tant que sa structure n'aurait pas été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées à la LCDP en juin 1998 avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible de reprendre l'audience, même en nommant de nouveaux membres instructeurs, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. De nouveaux membres instructeurs ont été nommés pour entendre l'affaire au début de 1999.

Dans *ACET et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision de novembre 2000 de la Cour fédérale. En 2000, cette affaire a nécessité 40 jours d'audience. Il se peut que les procédures se poursuivent durant encore deux ou trois ans, selon le résultat du pourvoi dans l'affaire *Bell Canada*.

Au total, 47 jours d'audience ont été consacrés à l'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 2000. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 79 jours d'audience. L'arrêt *Bell Canada* aura pour effet de suspendre l'audience, une fois que la Commission et la partie plaignante auront complété la preuve (au début de 2001, prévoit-on). Dès que la Cour d'appel fédérale se sera prononcée dans l'affaire *Bell Canada*, le Tribunal poursuivra ses procédures en fonction des orientations et paramètres fournis.

2 La Commission canadienne des droits de la personne a renvoyé cette affaire au Tribunal en juin 1996. Toutefois, l'intimée a contesté la recevabilité de l'affaire et, par la suite, l'impartialité du Tribunal. À cause de ces deux contestations, les procédures du Tribunal ont été interrompues pendant près de deux ans. En mars 1998, la Cour fédérale a confirmé le bien-fondé des deux contestations, annulant le renvoi original; dans une décision distincte, elle a interdit au Tribunal de poursuivre ses procédures tant que sa structure n'aurait pas été modifiée de façon à éliminer le risque de partialité institutionnelle. Il était permis de croire que les modifications apportées à la LCDP en juin 1998 avaient résolu les problèmes constatés par la Cour fédérale. Toutefois, il a été impossible de reprendre l'audience, même en nommant de nouveaux membres instructeurs, le renvoi proprement dit ayant été jugé nul et sans effet. En novembre 1998, la Cour d'appel fédérale a renversé la décision de la Section de première instance annulant le renvoi. De nouveaux membres instructeurs ont été nommés pour entendre l'affaire au début de 1999.

Contrôles judiciaires de la Cour fédérale

En 2000, la Section de première instance de la Cour fédérale s'est prononcée à trois reprises sur des décisions définitives du Tribunal. Dans chaque cas, elle a confirmé la décision du Tribunal ou du tribunal d'appel. La Cour d'appel fédérale a également tranché trois appels à la suite de contrôles judiciaires de la Section de première instance portant sur des décisions antérieures du Tribunal. Tous ces jugements ont confirmé ou rétabli les décisions originales du Tribunal.

***Laslo c. Conseil de bande de Gordon* (Sharlow/Isaac/Strayer), 20 juillet 2000, Cour d'appel fédérale**

Date de la décision originale du Tribunal : 04/12/1996

Dans ce pourvoi, il s'agissait de déterminer si la LCDP s'appliquait à la décision du Conseil de bande de Gordon de refuser d'attribuer un logement à la plaignante en raison de son sexe et de son état matrimonial. Le Tribunal avait rejeté la plainte pour le motif que les décisions rendues en vertu de la *Loi sur les Indiens* échappent à l'application de la LCDP (voir article 67). La Section de première instance de la Cour fédérale a infirmé la décision du Tribunal, et la bande a fait appel de ce verdict.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 20/07/2000

La Cour d'appel a conclu que, même s'il faut donner une interprétation restrictive aux exceptions à la législation relative aux droits de la personne, l'article 67 de la LCDP doit être respecté et appliqué en fonction des limites des paramètres fixés. Le refus par le conseil de bande d'attribuer un logement à Sarah Laslo était fondé sur une « décision » ou série de décisions rendues, autorisées et adoptées par le conseil de bande – décisions rendues, de ce fait, conformément à la *Loi sur les Indiens*. Par conséquent, les décisions de la bande s'inscrivaient dans les paramètres de l'article 67 et, de ce fait, n'étaient pas susceptibles de contrôle en vertu de la LCDP. Le Tribunal a conclu à juste titre que sa compétence ne s'étendait pas à la bande. La Cour d'appel a rétabli la décision du Tribunal.

***Green c. Conseil du Trésor, Commission de la fonction publique et Développement des ressources humaines Canada* (Lemieux) 2 juin 2000, Cour fédérale, Section de première instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 26/06/1998

Le Tribunal avait jugé que le Conseil du Trésor avait exercé à l'endroit de Nancy Green une discrimination fondée sur la déficience en lui refusant l'admission à un programme d'apprentissage en langue française, les résultats de tests ayant révélé qu'elle n'avait pas les aptitudes nécessaires pour apprendre une deuxième langue. Le Tribunal avait jugé que les méthodes de test employées n'avaient pas permis d'évaluer de façon équitable les aptitudes de M^me^ Green, du fait qu'on s'était concentré sur les limites imposées par sa dyslexie auditive et qu'on n'avait pas tenu compte des stratégies compensatoires auxquelles elle aurait pu avoir recours dans un milieu d'apprentissage adapté.

Date de la décision de la Cour fédérale : 02/06/2000

La Cour fédérale a confirmé le verdict du Tribunal, à savoir que les tests manifestement non discriminatoires administrés à la fonction publique en général avaient des conséquences négatives discriminatoires pour les personnes atteintes de dyslexie auditive. Elle a également fait sienne la conclusion du Tribunal selon laquelle le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique ne s'étaient pas acquittés de leur obligation d'accommodement envers M^me^ Green. La Cour fédérale a souscrit à la conclusion du Tribunal

voulant qu'on songe à concevoir une nouvelle méthode d'évaluation des aptitudes linguistiques et que Mme Green devrait être promue au niveau qu'elle aurait atteint, n'eut été de l'acte discriminatoire. Cependant, la Cour fédérale a invalidé les mesures imposées par le Tribunal en ce qui a trait à l'octroi de l'intérêt composé sur le salaire perdu et à l'adjudication des frais de justice de Mme Green.

***Stadnyk c. Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada* (Strayer/Isaac/Sharlow), 21 juillet 2000, Cour d'appel fédérale**

Date de la décision originale du Tribunal : 27/07/1993

Bobbi Stadnyk s'est plainte d'avoir été victime d'un traitement discriminatoire et de harcèlement lors d'une entrevue d'emploi. On lui avait posé des questions hypothétiques relativement à la façon dont elle réagirait si elle faisait l'objet d'un harcèlement sexuel au travail, d'où les allégations de discrimination. L'employeur avait également fait référence aux entrevues qu'elle avait accordées aux médias, où elle ne s'était pas gênée pour critiquer les antécédents du gouvernement fédéral en matière de harcèlement sexuel. On avait émis l'opinion que son profil n'était pas compatible avec les fonctions du poste convoité, qui comportait un volet relations avec les médias. Le Tribunal, le tribunal d'appel et la Section de première instance de la Cour fédérale ont conclu que Mme Stadnyk n'avait pas fait l'objet d'un traitement discriminatoire lors de l'entrevue.

Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 21/07/2000

La Cour d'appel fédérale a fait sien le raisonnement du Tribunal selon lequel, du fait que les hommes et les femmes ont une perception différente à l'égard du harcèlement, la norme à appliquer pour déterminer s'il y a eu harcèlement dans les cas où la partie plaignante est une femme est celle de la « femme raisonnable ». Appliquant cette norme, la Cour d'appel fédérale a statué que le comportement reproché ne revêtait pas un caractère discriminatoire. Les questions hypothétiques avaient peut-être été mal choisies, mais elles ne revêtaient pas un caractère illégal.

***Singh c. Statistique Canada* (Teitelbaum), 4 avril 2000, Cour fédérale, Section de première instance**

Date de la décision originale du Tribunal : 06/11/1998

Surendar Singh avait allégué que Statistique Canada avait exercé à son endroit une discrimination fondée sur l'âge et la race en le jugeant non admissible à un concours de recrutement. Le Tribunal a fait droit à sa plainte, faisant observer que l'une des raisons pour lesquelles l'employeur n'avait pas inscrit son nom sur la liste d'admissibilité était son âge; Statistique Canada avait estimé qu'à 43 ou 44 ans, M. Singh n'avait pas le profil recherché pour les postes d'économiste au niveau d'entrée. Le Tribunal a ordonné à Statistique Canada de nommer à la première occasion M. Singh à un poste d'économiste, de le dédommager pour le salaire perdu, de lui verser une indemnité de 3 000 $ pour préjudice moral et de lui verser de l'intérêt sur le montant adjugé. Statistique Canada a présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale.

Date de la décision de la Cour fédérale : 04/04/2000

Tout en confirmant la décision du Tribunal, la Cour fédérale a fait observer que le fait que Statistique Canada n'avait pas inscrit le nom de M. Singh sur une liste d'admissibilité en dépit de son besoin croissant de recruter des économistes appuyait la conclusion du Tribunal. En outre, la Cour fédérale a jugé que la preuve statistique était suffisante pour démontrer l'existence d'une discrimination systémique fondée sur l'âge dans la sélection des candidats aux postes d'économiste au niveau d'entrée. En outre, elle a dit être convaincue que le

Tribunal avait examiné de façon suffisante la question de la crédibilité du plaignant dans ses motifs. Enfin, compte tenu de la conclusion du Tribunal selon laquelle il était probable que M. Singh aurait obtenu un poste d'économiste, la Cour fédérale a jugé que l'ordonnance du Tribunal à cet égard était pertinente.

***Cramm c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (Mackay), 16 juin 2000, Cour fédérale, Section de première instance**

Date de la décision du Tribunal d'appel : 23/06/1998

Lorsque la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada a cessé ses activités à Terre-Neuve, la convention collective prévoyait le versement de prestations de remplacement du revenu aux employés qui avaient accumulé 96 mois de service. Aux fins du calcul du nombre de jours de service accumulés au cours d'une année, les employés pouvaient inclure des absences d'au plus 100 jours pour divers motifs (participation à un jury, accident, congé de maternité, etc.), pourvu qu'ils aient travaillé au moins une journée dans l'année en question. À cause d'une blessure professionnelle, Barry Cramm avait été absent de son lieu de travail pendant quatre ans avant d'être mis à pied. Cette absence prolongée l'avait empêché d'accumuler les 96 mois nécessaires aux fins du remplacement du revenu. Il a allégué que la convention collective était discriminatoire. Le Tribunal avait fait droit à sa plainte, mais un tribunal d'appel l'avait rejetée. Le tribunal d'appel a jugé que M. Cramm n'avait pas été traité différemment de tout autre employé qui s'était absenté durant une longue période.

Date de la décision de la Cour fédérale : 16/06/2000

De l'avis de la Cour fédérale, le tribunal d'appel a conclu à juste titre que M. Cramm n'avait pas été traité différemment de tout autre individu ou groupe qui s'était absenté du travail durant une période similaire pour les motifs mentionnés dans la convention.

***MacNutt c. Bande indienne de Shubenacadie* (Stone/Isaac/Sexton), 24 mai 2000, Cour d'appel fédérale**

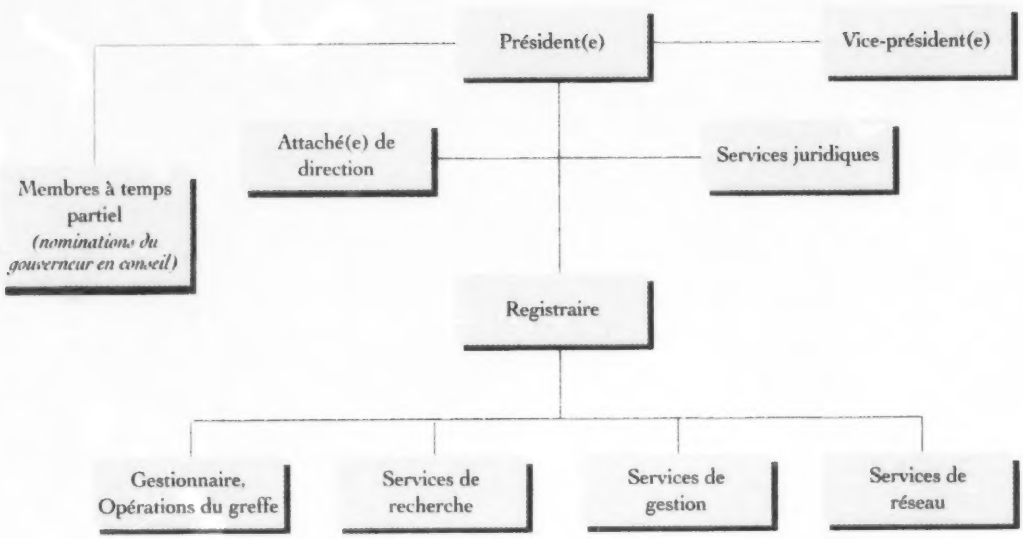
Date de la décision originale du Tribunal : 11/10/1995

En l'espèce, une bande indienne avait refusé de verser des prestations d'aide sociale à des non-Autochtones résidant dans la réserve à cause de leur race. Le Tribunal avait jugé que la bande avait de ce fait commis un acte discriminatoire et lui avait ordonné de verser ces prestations aux personnes en question. À la suite d'une demande de contrôle judiciaire, la Section de première instance de la Cour fédérale a confirmé la décision du Tribunal. La bande a fait appel de ce jugement devant la Cour d'appel fédérale.

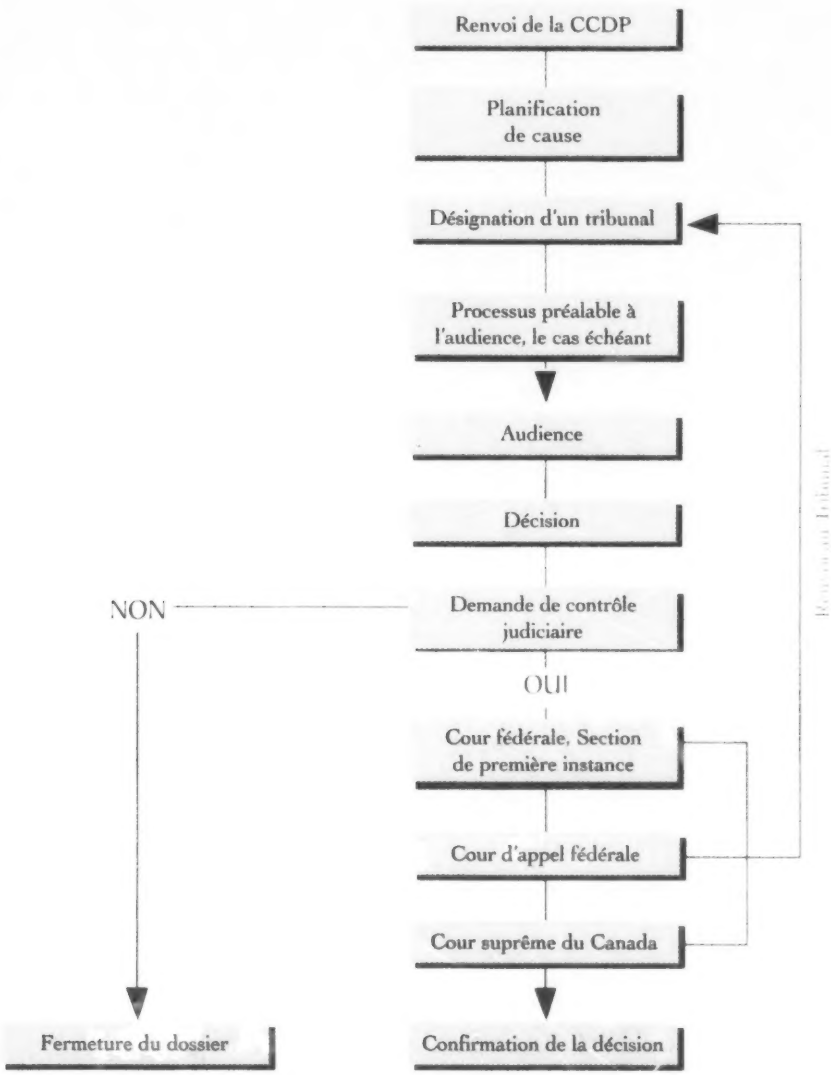
Date de la décision de la Cour d'appel fédérale : 24/05/2000

La Cour d'appel a confirmé la décision du Tribunal. Ce faisant, elle a refusé de permettre à la bande d'invoquer les dispositions d'interprétation de la *Charte canadienne des droits et libertés* pour contester la décision du Tribunal, soulignant que les plaignants eux-mêmes ne s'étaient pas fondés sur les dispositions de la Charte relatives à l'égalité. La Cour d'appel a également conclu que le Tribunal ne s'était pas immiscé dans un domaine de compétence provinciale en rendant une ordonnance au sujet du versement de prestations d'aide sociale à des non-Indiens. Au contraire, les non-Indiens en question relevaient carrément de la compétence fédérale, étant donné qu'ils vivaient dans la réserve, qu'ils étaient les conjoints d'Indiens et qu'ils s'étaient vu refuser l'accès à un programme fédéral destiné à venir en aide aux Indiens et à leurs personnes à charge.

Organigramme



Aperçu du processus d'audition



Nota : Il peut arriver qu'on s'écarte de la procédure habituelle pour répondre aux besoins d'une affaire particulière.

Aperçu du processus d'audition

Les rôles du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) et de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) existent également dans le système de justice pénale. À l'instar de la police, la Commission reçoit et étudie des plaintes. Certaines de ces plaintes s'avèrent non fondées, mais lorsque la Commission estime qu'une enquête est justifiée et qu'un règlement ne peut être obtenu par voie de conciliation, elle renvoie la plainte au Tribunal, qui joue alors le rôle de juge. La Commission cesse alors d'être l'enquêteur et assume la fonction de procureur de la Couronne et plaide la cause devant le Tribunal au nom de l'intérêt public.

Le Tribunal ne peut étudier que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission, généralement une fois que celle-ci a procédé à une enquête. La Commission règle la plupart des cas sans l'intervention du Tribunal. En moyenne, seulement 6 p. 100 des plaintes reçues par la Commission aboutissent au Tribunal. Il s'agit généralement de plaintes qui soulèvent des questions juridiques complexes ou qui portent sur de nouvelles facettes des droits de la personne, des formes de discrimination inexplorées ou des contestations à aspects multiples liées à la preuve qui doivent être entendues sous serment.

Renvoi par la CCDP

Pour renvoyer une affaire au Tribunal, la présidente de la CCDP adresse une lettre à la présidente du TCDP lui demandant de désigner des membres pour instruire la plainte. Le Tribunal ne reçoit que le formulaire de plainte et les adresses des parties.

Dans les deux semaines qui suivent le renvoi, toutes les parties reçoivent un questionnaire servant à préparer l'audience. Une fois rempli, le questionnaire fournit au greffe suffisamment de renseignements pour lui permettre l'établissement de dates d'audience et de divulgation. Si nécessaire, un membre du Tribunal (normalement la présidente ou le vice-président) communique avec les parties pour répondre à toute question soulevée qui n'a pu être résolue au moyen du questionnaire.

Médiation

Jusqu'au printemps 2000, les affaires qui s'y prêtaient étaient soumises au processus de médiation à la demande des parties. Dans ces cas-là, la présidente désignait un membre du Tribunal pour agir comme médiateur. Toutefois, au début de l'année dernière, le Tribunal a cessé complètement d'offrir la médiation, en attendant que l'expérience de quatre ans portant sur le règlement extrajudiciaire des différends ait été évaluée et que la politique à cet égard ait été réexaminée.

Audience

La présidente désigne un ou trois membres du Tribunal pour instruire et trancher l'affaire. Un membre choisi pour agir comme médiateur ne peut être désigné subséquemment pour instruire la plainte et se prononcer sur son bien-fondé. Au besoin, on peut tenir des conférences préparatoires pour examiner des questions préliminaires touchant la compétence du Tribunal, la procédure ou la preuve. Les audiences sont publiques.

Durant l'audience, toutes les parties ont amplement l'occasion de plaider leur cause, notamment en présentant leur preuve et leurs arguments juridiques. Dans la plupart des cas, la Commission

présente au Tribunal une preuve et des arguments tendant à démontrer que la partie intimée a contrevenu à la LCDP. Tous les témoins peuvent être contre-interrogés par la partie adverse. Les audiences, qui durent en moyenne de 12 à 15 jours, se tiennent normalement dans la ville d'où émane la plainte.

Les membres instructeurs siègent et tranchent l'affaire de façon impartiale. Après avoir entendu la preuve et interprété la loi, ils déterminent si un acte discriminatoire a été commis au sens de la LCDP. Une fois l'audience terminée, les membres instructeurs diffèrent habituellement le prononcé de la décision, puis communiquent celle-ci aux parties et au public par écrit dans les trois ou quatre mois qui suivent. S'ils concluent qu'il y a eu discrimination, les membres instructeurs rendent à l'encontre de la partie intimée une ordonnance décrivant les mesures réparatrices imposées.

Appels

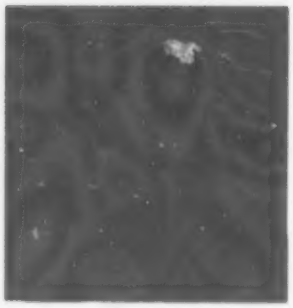
Toutes les parties ont le droit de s'adresser à la Section de première instance de la Cour fédérale pour demander un contrôle judiciaire d'une décision du Tribunal. Lorsqu'elle est saisie d'une telle demande, la Cour fédérale tient une audience pour permettre aux parties de présenter leurs arguments juridiques au sujet du bien-fondé de la décision du Tribunal et de ses procédures. Le Tribunal ne participe pas à l'audience en question. L'affaire est entendue par un seul juge, qui rend un arrêt confirmant ou infirmant la décision du Tribunal ou renvoie l'affaire au Tribunal en vue d'un réexamen à la lueur des erreurs constatées.

Toute partie peut demander à la Cour d'appel fédérale de réviser la décision du juge de la Section de première instance. Les parties présentent à nouveau leurs arguments juridiques, cette fois devant trois juges. La Cour d'appel fédérale se penche à la fois sur la décision de la Section de première instance et sur la décision initiale du Tribunal.

Toute partie peut demander à la Cour suprême du Canada l'autorisation d'en appeler de la décision de la Cour d'appel fédérale. Si elle estime que l'affaire revêt une importance nationale, la Cour suprême peut entendre l'appel. Après avoir entendu les arguments, elle prononce un jugement définitif.

Annexe 3

Membres du Tribunal canadien des droits de la personne



Anne Mactavish

Présidente du Tribunal

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1992, Anne Mactavish a été nommée présidente intérimaire du Comité en 1995, puis présidente en 1996. Durant ses années de pratique du droit à Ottawa, elle s'est spécialisée en contentieux civil et plus précisément dans les questions relatives à l'emploi, au commerce et à la santé. Lorsqu'elle était présidente de l'Association juridique du comté de Carleton, Me Mactavish a enseigné le droit à l'Université d'Ottawa et donné des cours sur l'éthique professionnelle et les techniques de représentation devant les tribunaux, dans le cadre du programme d'admission au Barreau du Haut-Canada.

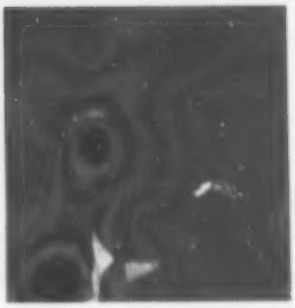
Grant Sinclair, c.r.

Vice-président

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, Grant Sinclair a été nommé vice-président du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998. Me Sinclair a enseigné le droit constitutionnel, la législation relative aux droits de la personne et le droit administratif à l'Université Queen's et à Osgoode Hall, et agi comme conseiller de la Section des droits de la personne du ministère de la Justice pour des questions découlant de la *Charte canadienne des droits et libertés*. Il a représenté le Procureur général du Canada et divers autres ministères fédéraux dans de nombreuses causes fondées sur la Charte. Il pratique le droit depuis plus de 20 ans.

Guy Chicoine, c.r.

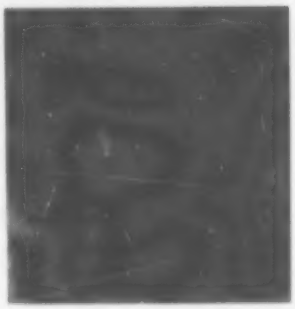
Saskatchewan



Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Guy Chicoine a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Chicoine est membre du Barreau de la Saskatchewan depuis 1980 et associé au sein du cabinet Chicoine, Billesberger and Grimsrud, où il se spécialise en droit commun, et plus particulièrement en droit immobilier, en droit commercial et en droit matrimonial ainsi que dans les affaires civiles et criminelles.

Shirish P. Chotalia

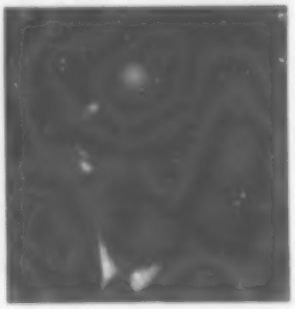
Alberta



Shirish Chotalia a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université de l'Alberta en 1986 et une maîtrise en droit de la même université en 1991. Elle a été admise au Barreau de l'Alberta en 1987. Elle se spécialise en droit constitutionnel, dans les questions touchant les droits de la personne et dans les affaires civiles, au sein du cabinet Pundit & Chotalia à Edmonton, en Alberta. Membre de la commission des droits de la personne de l'Alberta de 1989 à 1993, Me Chotalia a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en décembre 1998. Elle est également auteure d'une publication annuelle qui est une version annotée de la *Loi canadienne sur les droits de la personne.*

Pierre Deschamps

Québec



Pierre Deschamps a obtenu un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill en 1975, après avoir terminé un baccalauréat ès arts en théologie à l'Université de Montréal en 1972. Il est professeur adjoint à la Faculté de droit de l'Université McGill, ainsi qu'assistant à la Faculté de l'éducation permanente. Me Deschamps a été nommé membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans.

Reva Devins

Ontario

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Reva Devins a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Elle a été admise au Barreau de l'Ontario en 1985. De 1987 à 1993, Me Devins a été membre de la Commission ontarienne des droits de la personne; elle a aussi été vice-présidente intérimaire de cet organisme au cours de la dernière année de son mandat.

Roger Doyon

Québec

Roger Doyon, qui a été membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1989 à 1997, a été nommé membre du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Associé au sein du cabinet Parent, Doyon et Rancourt, Me Doyon est spécialisé dans le domaine de la responsabilité civile ainsi que dans la négociation, la conciliation et l'arbitrage de conflits de travail. Me Doyon a également enseigné le droit des sociétés au niveau collégial et dans le cadre de programmes d'éducation des adultes, de 1969 à 1995.

Sandra Goldstein

Ontario

Sandra Goldstein a été nommée membre à temps partiel du Tribunal en 1999, pour un mandat de trois ans. Elle a fait des études en sciences sociales, en philosophie et en sciences de la santé à Toronto. Mme Goldstein a siégé à plusieurs commissions et comités de l'éducation et négocié dix conventions collectives avec des enseignants et du personnel administratif. De 1992 à 1998, elle a occupé le poste de conciliateur en chef à la Direction de la parité salariale et de l'équité en matière d'emploi, au sein de la Commission canadienne des droits de la personne. Elle exploite actuellement une société de conseils en gestion qui fournit des avis sur les droits de la personne, la parité salariale et l'équité en matière d'emploi.

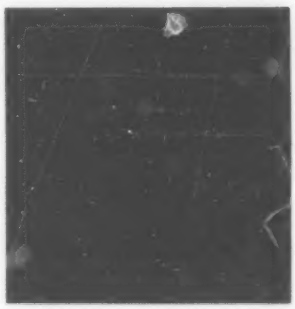
Athanasios Hadjis

Québec

Athanasios Hadjis a obtenu des diplômes en droit civil et en common law de l'Université McGill en 1986. Il a été admis au Barreau du Québec en 1987. Depuis, il pratique le droit au sein du cabinet Hadjis & Feng, où il se spécialise en droit civil, en droit commercial, en droit des sociétés et en droit administratif. Membre du Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1998, Me Hadjis a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans.

Claude Pensa, c.r.

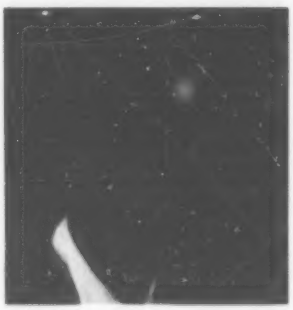
Ontario



Claude Pensa est devenu membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne en 1995 et a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Il a été admis au Barreau de l'Ontario en 1956 et nommé conseiller de la reine en 1976. Me Pensa est associé principal au sein du cabinet Harrison Pensa de London, en Ontario.

Eve Roberts, c.r.

Terre-Neuve



Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne de 1995 à 1997, Eve Roberts a été nommée membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Me Roberts a été admise au Barreau de l'Alberta en 1965 et au Barreau de Terre-Neuve en 1981. Elle a été associée au sein du cabinet Patterson Palmer Hunt Murphy de St. John's, à Terre-Neuve, jusqu'à sa retraite en 1997. Me Roberts a également été présidente de la commission des droits de la personne de Terre-Neuve et du Labrador de 1989 à 1994.

Mukhtyar Tomar
Nouvelle-Écosse

Membre de l'ancien Comité du Tribunal des droits de la personne à compter de 1995, Mukhtyar Tomar a été nommé membre à temps partiel du Tribunal canadien des droits de la personne en 1998, pour un mandat de trois ans. Titulaire d'un baccalauréat en droit et d'une maîtrise en histoire de l'Université du Rajasthan à Jaipur, en Inde, Me Tomar a immigré au Canada en 1968. Il a enseigné pendant 19 ans dans une école secondaire de premier cycle de Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, et siégé à la commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse jusqu'en 1999.

Annexe 4

Greffe du Tribunal

Le greffe assure au Tribunal canadien des droits de la personne un soutien administratif, organisationnel et opérationnel, notamment en planifiant et en organisant les audiences, en contribuant aux recherches et en assurant la liaison entre les parties et les membres du Tribunal.

Registraire
Michael Glynn

Gestionnaire, Opérations du greffe
Gwen Zappa

Conseiller juridique
Greg Miller

Adjointe exécutive
Monique Groulx

Agents du greffe
Diane Desormeaux
Bernard Fournier
Holly Lemoine
Roch Levac
Carol Ann Middleton

Agente du greffe – Parité salariale
Nicole Bacon

Administratrice du réseau et des systèmes
Julie Sibbald

Agente d'information et de communication
Ramona Jauneika-Devine

Adjointe aux audiences
Lyne Parent

Agent des services de gestion
Robert Le Voguer

Adjointes administratives
Francine Desjardins-Gibson
Thérèse Roy

Annexe 5

Personne-ressource au Tribunal

Michael Glynn
Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
73, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Tél. : (613) 995-1707
Téléc. : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca